

Дополнительное соглашение №3
к коллективному договору учреждения образования
«Гомельский государственный медицинский университет»
на 2020-2023 годы

г. Гомель

26 мая 2021 г.

Стороны пришли к соглашению о внесении следующих изменений и дополнений в Коллективный договор:

1. Раздел «Оплата труда» Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Наниматель обязуется:

12. Добиваться улучшения благосостояния работников организации, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в организации.

13. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже месячной минимальной заработной платы.

14. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, размеров и порядка осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат, выплат премий, материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление за счет средств бюджета, внебюджетных средств и внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, решать на основании Договора по согласованию с Профкомом (статья 63 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15. Условия оплаты труда определяются Положением об оплате труда (Приложение № 1 к Договору).

16. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников бюджетных организаций в соответствии с тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

17. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих (далее ЕКСД)

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС) (соответствующие выпуски).

18. Производить оплату труда работников, содержащихся за счет бюджетных и внебюджетных источников финансирования, в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок и форму оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, а также локальными правовыми актами, являющимися неотъемлемой частью Договора.

Установление выплат стимулирующего характера (премий, надбавок), оказание материальной помощи производится с учетом ограничений, указанных в пункте 9 Общих положений Коллективного договора.

19. Обеспечивать выплату заработной платы работникам в размерах не ниже установленной месячной минимальной заработной платы при условии соблюдения установленной продолжительности рабочего времени и выполнении норм труда.

Наниматель гарантирует соблюдение государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника путем установления базовой доплаты, которая относится к компенсирующим выплатам.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Размер базовой доплаты устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

При работе на условиях совместительства и при работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе базовая доплата не устанавливается.

20. Устанавливать надбавки за стаж работы в бюджетных организациях работникам университета в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории).

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

21. Устанавливать надбавки за стаж работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета):

по специальности – по должностям научных работников,
в бюджетных организациях – по иным категориям работников, от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях.

22. Работникам, с которыми заключены контракты, устанавливать надбавку в размере не более 50 процентов оклада в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь. Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

23. Определять размер надбавок в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам (приложение № 2).

24. Работникам университета устанавливать следующие выплаты: стимулирующие выплаты (надбавки):
молодым специалистам;
за особенности профессиональной деятельности;
за сложность и напряженность работы;
за обеспечение показателей деятельности;
профессиональная надбавка;
за специфику работы в сфере образования;
за специфику работы в сфере здравоохранения;
за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;
за особые достижения в сфере культуры;
за наличие ученой степени и ученого звания.

25. Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие выплаты: стимулирующие выплаты (надбавки):
за специфику работы в бюджетных научных организациях;
за важность выполняемой работы;
за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;
за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за выполнение лечебно-диагностической работы;

за наличие ученой степени и ученого звания.

26. Устанавливать надбавку за сложность и напряженность работы руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей, а также в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности университета.

27. Работникам может устанавливаться доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, в размере до 100% (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессий рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей. Конкретный размер доплаты устанавливается Нанимателем.

Доплаты не устанавливаются в случае, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

Устанавливать надбавки за особенности профессиональной деятельности ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующим образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение», направляя на эти цели средства в размере 10 процентов сумм окладов этих работников.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

28. В соответствии со статьей 62 ТК Республики Беларусь устанавливать доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда:

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов
класс 3	
класс 3.1	0,03
класс 3.2	0,04
класс 3.3	0,05
класс 3.4.	0,06
класс 4	0,07

29. В соответствии с частью второй статьи 69 ТК Республики Беларусь устанавливать доплату за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни в размере часового оклада работника за каждый час работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время.

30. В соответствии со статьей 70 ТК Республики Беларусь устанавливать доплату за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или ночную смену при сменном режиме работы при продолжительности рабочей смены не более 12 часов в размере 35 процентов от часового оклада работника.

31. Привлекать к сверхурочным работам только с согласия работника. Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 121 ТК Республики Беларусь.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время взамен доплаты, с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Работа в выходные дни допускается по предложению ректора университета и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия ректора университета, за исключением случаев, предусмотренных в статье 143 ТК Республики Беларусь, когда ректор университета вправе привлекать работника без его согласия.

Оплата за работу в сверхурочное время и в выходные дни производится на основании приказа ректора университета согласно графикам работы и табелям учета рабочего времени, в размере 100 процентов часового оклада работника.

32. Устанавливать надбавки за ученые степени и звания в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» с учетом всех разъяснений.

33. Устанавливать надбавку профессиональную руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 % от базовой ставки за каждый час учебных занятий, проведенных на иностранном языке.

34. Освободить профессорско-преподавательский состав кафедр от всех видов учебной нагрузки на период командировок, болезни, повышения квалификации и переподготовки, стажировки. Установленная на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями на основании договора подряда.

35. Устанавливать надбавку молодым специалистам в процентах от оклада, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению):

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – в размере 30 процентов оклада;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50 процентов оклада.

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада).

Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

Надбавка молодым специалистам, которые являются выпускниками, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования, но не прошедшим интернатуру – не устанавливается.

Не допускать уменьшения заработной платы молодым специалистам по окончании двух лет с момента заключения трудового договора (контракта).

36. Предусматривать средства на оказание материальной помощи. Производить выплаты в соответствии с положением о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам (приложение № 5).

На оказание материальной помощи направлять средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

На оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам научно-исследовательской лаборатории направляются средства в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников. Процент средств, направляемых на выплату материальной помощи на текущий календарный год, определяется после утверждения объемов финансирования по заданиям на соответствующий период.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Оказание материальной помощи работникам научно-исследовательской лаборатории осуществляется в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

37. Производить премирование работников в соответствии с Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (приложение № 3), направляя на эти цели средства республиканского бюджета в размере 20 процентов от суммы окладов работников; внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20 процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств; внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета; неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда в бюджетной смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций; иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь. Премирование работников научно-исследовательской лаборатории производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в пределах средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), за счет иных средств, не запрещенных законодательством, в том числе за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности.

Размер премии, установленный в размере 20 % от суммы окладов работников, выплачивается ежемесячно в размере 20 % оклада всем штатным работникам, включая внешних совместителей, по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства.

Средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, не использованные в календарном году, могут быть направлены на премирование в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, имеющим основание для ее осуществления и обратившимся с письменным заявлением на ее выплату.

38. Обеспечивать сохранение по месту основной работы за работником среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

39. Выплачивать средний заработок за время трудового отпуска не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведолив об этом Нанимателя.

40. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации, а также в других случаях, предусмотренных законодательством, производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемым Правительством Республики Беларусь.

41. Установить, что условия индивидуальных контрактов по оплате труда не могут быть хуже условий, установленных Договором.

Применять к работникам, нарушившим производственную, исполнительскую или трудовую дисциплину, в качестве меры дисциплинарного взыскания лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев;

42. Производить перерасчет (осовременивание) заработной платы в случаях, установленных законодательством Республики Беларусь.

43. Обеспечивать полноту и первоочередность выплаты начисленной заработной платы.

44. Производить выплату заработной платы не менее 2-х раз в месяц:

за первую половину месяца – 21 числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Выплачивать заработную плату накануне, если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем.

45. Выдавать каждому работнику расчетный листок с информацией о начисленной заработной плате и произведенных удержаниях не позднее чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

46. При увольнении работника все причитающиеся ему выплаты производить в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм за каждый день их задержки

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

47. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

48. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счётной ошибки.

49. В целях обеспечения социальной справедливости единовременное премирование ректора университета, предусмотренное Договором, осуществляется при наличии согласования с Нанимателем, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

50. Предоставлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников: о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам; об использовании фонда заработной платы, в том числе использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

51. Привлекать Профком к:
установлению работникам выплат стимулирующего характера;
участию в работе комиссии по вопросам оплаты труда;
участию в работе аттестационной комиссии.

Профком обязуется:

52. Отстаивать интересы работников – членов профсоюза, по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором;

53. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, индексации заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников, своевременным и полным введением в действие нормативных документов по вопросам организации, нормирования, оплаты труда, распределением учебной нагрузки, премированием, установлением надбавок и доплат, оказанием материальной помощи.

54. Вносить предложения Нанимателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременной выплате заработной платы».

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

2. Пункт 170 Коллективного договора на 2020-2023 гг. дополнить абзацем следующего содержания:

«Наниматель поддерживает развитие спортивно-массового и физкультурно-оздоровительного движения и, при необходимости, финансирует расходы по организации спортивно-массовых, физкультурно-оздоровительных, культурных мероприятий, в том числе посредством материального поощрения участников данных мероприятий».

3. Положение об оплате труда (Приложение 1 к Коллективному договору) изложить в новой редакции.

4. Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам (Приложение 2 к Коллективному договору) изложить в новой редакции.

5. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (Приложение 3 к Коллективному договору) изложить в новой редакции.

6. Дополнить Положение о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 4 к Коллективному договору) пунктом 10 следующего содержания:

«Средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, не использованные в календарном году, могут быть направлены на премирование в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, имеющим основание для ее осуществления и обратившимся с письменным заявлением на ее выплату».

7. Пункт 3 Раздела 2 Положения о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам (Приложение 5 к Коллективному договору) дополнить абзацем следующего содержания:

«Материальная помощь по основаниям и в случаях, когда конкретный размер материальной помощи определен Положением, оказывается на основании заявления работника с приложением соответствующих документов и не требует дополнительного решения (согласования) комиссии по вопросам оплаты труда (кроме материальной помощи в

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

случаях тяжелых заболеваний и при проведении оперативных вмешательств)».

8. В Положении о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам (Приложение 4 к Коллективному договору) слова «из расчета 0,5 оклада» заменить словами «из расчета 1 оклада».

9. В подпункте 4.15 пункта 4 Положения о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам (Приложение 5 к Коллективному договору) слова «из расчета 0,5 оклада» заменить словами «из расчета 1 оклада».

10. В подпункте 7.1 пункта 7 Положения об оплате труда (Приложение 1 к Коллективному договору) слова «в размере 0,5 оклада» заменить словами «в размере 1 оклада».

11. Пункты 1-6 настоящего дополнительного соглашения №2 к Коллективному договору на 2020-2023 годы от 23.04.2020 года регистрационный номер 847 вступают в силу с 1 июля 2021 года.

12. Пункты 7-9 настоящего дополнительного соглашения №2 к Коллективному договору на 2020-2023 годы от 23.04.2020 года регистрационный номер 847 вступают в силу с 1 января 2022 года.

Ректор УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

д.м.н., доцент

И.О.Стома

Председатель первичной профсоюзной
организации работников

Н.Е.Дивак

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Приложение 1
к Коллективному договору
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

д.м.н., доцент

И.О.Стома

26 мая .2021

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

26 мая .2021

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Республики Беларусь;

Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. №1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь»;

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 апреля 2019г. № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь»;

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019г. № 52 «Об отплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельности»;

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»;

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 марта 2020г. № 23 «Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года»;

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»;

Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»;

Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 1 «О перечне надбавок»;

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 4 «О критериях и порядке установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях»;

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях»;

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018 № 6 «О порядке исчисления стажа работы по специальности (в бюджетной организации) и размерах надбавок за стаж работы»

Положение разработано с целью организации понятной для всех работников системы оплаты труда, создания необходимых условий для установления зависимости заработной платы от повышения эффективности и качества работы работников, мотивации к труду и повышения материальной заинтересованности работников в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует вопросы системы организации оплаты труда, рационального использования фонда оплаты труда.

1.3. Основные принципы условий оплаты труда:

равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в сфере оплаты труда;

создание равных возможностей для роста заработной платы для всех категорий работников.

1.4. Положение распространяется на лиц, принятых на работу на основании трудовых договоров, контрактов, в том числе работающих на условиях совместительства, содержащихся как за счет средств бюджета, так и за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности.

Установление выплат стимулирующего характера (премий, надбавок), оказание материальной помощи производится с учетом ограничений, указанных в пункте 9 Общих положений Коллективного договора.

1.5. Вопросы оплаты труда, неотраженные в данном Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

2.СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

2.1. В организации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда.

2.2. В состав фонда заработной платы включаются следующие виды выплат:

оклад (в соответствии со списком окладов работников, стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат);
стимулирующие выплаты (надбавки, премия);
компенсирующие выплаты (доплаты).

2.3. Для составления списка окладов работников УО «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет) в университете приказом ректора создана постоянно действующая комиссия. Основой расчета оклада работников является тарифный разряд и соответствующий ему тарифный коэффициент, которые определяются Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Тарифный разряд работника зависит от уровня квалификации, теоретических и практических знаний, степени сложности и ответственности выполняемых работ. Тарифные разряды различных категорий работников определены в соответствующих выпусках Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее ЕКСД) и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Наименования должностей при составлении списков окладов должны строго соответствовать наименованию должностей в штатном расписании, действующей номенклатуре должностей служащих с высшим и средним образованием, а также ЕКСД и ЕТКС.

2.4. Оклады работников университета определяются путем умножения базовой ставки, установленной для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, на коэффициент тарифного разряда тарифной сетки.

2.5. Установление надбавки за стаж работы:

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

2.5.1. В бюджетных организациях работникам университета производится в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

Стаж работы в бюджетных организациях, учитываемый при выплате надбавки за стаж рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь (с 19.09.1991 года).

2.5.2. Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) производится:

по специальности – по должностям научных работников, в бюджетных организациях – по иным категориям работников, от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях при стаже работы:

- до 2 лет – 10 процентов;
- от 2 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- Свыше 15 лет – 30 процентов.

Стаж работы, учитываемый при выплате надбавки за стаж, рассчитывается в соответствии с нормами законодательства.

2.6. Работникам, с которыми заключены контракты, устанавливается надбавка в размере не менее 10 и не более 50 процентов оклада. Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

2.7. В соответствии со статьей 62 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда:

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов
класс 3	
класс 3.1	0,03

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

класс 3.2	0,04
класс 3.3	0,05
класс 3.4.	0,06
класс 4	0,07

2.8. В соответствии с частью второй статьи 69 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни в размере часового оклада работника за каждый час работы сверх заработной платы, начисленной за указанное время.

2.9. В соответствии со статьей 70 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в ночное время или ночную смену, на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере 35 процентов от часового оклада работника.

2.10. Устанавливается доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема (1 ставка, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки) выполняемых работ, по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

Доплаты не устанавливаются в случае, когда работа по другой должности служащего (профессии рабочего) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

2.11. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника. Без согласия работника привлечение к сверхурочным работам допускается только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 121 ТК Республики Беларусь.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 10 часов в рабочую неделю и 180 часов в год, а продолжительность

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

ежедневной работы с учетом сверхурочных работ не должна превышать 12 часов.

За каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых ставок (окладов).

За работу в сверхурочное время взамен доплаты, с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

Работа в выходные дни допускается по предложению ректора университета и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия ректора университета, за исключением случаев, предусмотренных в статье 143 ТК Республики Беларусь, когда ректор университета вправе привлекать работника без его согласия.

Оплата за работу в сверхурочное время и в выходные дни производится на основании приказа ректора университета согласно графикам работы и табелям учета рабочего времени, в размере 100 процентов часового оклада работника.

2.12. Сохранение среднего заработка или его части в случаях, определенных законодательством.

За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняются место работы (должность) и заработная плата в течение всего срока служебной командировки, но не ниже среднего заработка за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

Трудовой отпуск (основной и дополнительный) предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка. Средний заработок работникам должен быть выплачен не позднее, чем за два дня до начала отпуска.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования.

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению предоставляется один дополнительный

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка.

Средний заработок также сохраняется при предоставлении социальных (в связи с получением образования) отпусков, при выплате денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия в случаях, определенных законодательством, оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, где законодательством прямо установлен порядок сохранения среднего заработка или его части.

2.13. При исчислении среднего заработка учитывается заработная плата, начисленная работнику за работу, обусловленную трудовым договором.

Исчисление среднего заработка по основному месту работы и месту работы по совместительству производится отдельно.

При исчислении среднего заработка в расчет принимается начисленная заработная плата с учетом перечня выплат, учитываемых при исчислении среднего заработка, согласно законодательству.

Средний заработок, сохраняемый за время отпуска, для определения размера компенсации исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу начала отпуска (выплаты компенсации), независимо от того, за какой рабочий год предоставляется отпуск (выплачивается компенсация).

Средний заработок исчисляется исходя из заработной платы, начисленной за два календарных месяца работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала выплат (месяцу увольнения), для оплаты времени выполнения государственных и общественных обязанностей, переезда на работу в другую местность, вынужденного прогула в случае восстановления работника на прежней работе, определения размера выходного пособия и других случаев, предусмотренных законодательством.

Порядок расчета среднего заработка производится в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Беларусь.

2.14. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

за первую половину месяца – 21 числа расчетного месяца;

за вторую половину месяца – 6 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Выплата заработной платы осуществляется накануне, если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем.

Выдача каждому работнику расчетного листа производится не позднее чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

При увольнении работника все причитающиеся ему выплаты производятся в день увольнения. В случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся работнику сумм, за каждый день их задержки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки. Счетной ошибкой признается техническая ошибка – т.е. описка, опечатка, пропуск или повторный ввод данных, арифметическая ошибка при подведении итогов, неточное округление.

2.15. Заработная плата, причитающаяся к получению, выплачивается в безналичной форме путем перечисления на карт-счет работника, открытый в соответствующем банке.

В исключительных случаях (первый месяц начала работы, утеря платежной карточки и других уважительных причинах) заработная плата может быть выплачена наличными денежными средствами через кассу университета по платежной ведомости.

2.16. Индексация заработной платы производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Для соблюдения государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника устанавливается базовая доплата, которая относится к компенсирующим выплатам и устанавливается по основной должности служащего (профессии рабочего).

2.17. Оклады работников и, соответственно, все стимулирующие (надбавки и премии) и компенсирующие (доплаты) выплаты

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

пересчитываются при изменении базовой ставки в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

2.18. Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством об исполнительном производстве, - 50 процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 процентов заработка за исключением случаев, установленных законодательством.

Не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

2.19. Профессорско-преподавательский состав кафедр освобождается от всех видов учебной нагрузки на период командировок, болезни, повышения квалификации и переподготовки, стажировки. Установленная на этот период учебная нагрузка выполняется другими преподавателями на основании договора подряда.

2.20. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска. В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом ректора университета.

2.21. В соответствии с законодательством, локальными правовыми актами работникам, не допускающим нарушений производственной, исполнительской и трудовой дисциплины, могут устанавливаться дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета после уплаты обязательных платежей в бюджет.

2.22. Плановые объемы средств на заработную плату в расчете на месяц (нарастающим итогом), неиспользованные в течение планового периода, остаются в распоряжении университета и направляются в текущем календарном году на стимулирующие выплаты, в том числе на премирование, в порядке, установленном Положением о порядке и

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

условиях установления стимулирующих выплат работникам и Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам.

Средства, предусмотренные на оказание материальной помощи, направляются только на эту выплату.

Средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, не использованные в календарном году, могут быть направлены на премирование в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, имеющим основание для ее осуществления и обратившимся с письменным заявлением на ее выплату.

3. НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. В соответствии с законодательством, локальными правовыми актами (Положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам, утвержденного ректором университета) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности, и иных средств, работникам устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

Надбавка за стаж работы:

В бюджетных организациях работникам университета производится в размерах от базовой ставки (за исключением работников научно-исследовательской лаборатории) при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов;

Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательская лаборатория университета) производится:

по специальности – по должностям научных работников,
в бюджетных организациях – по иным категориям работников, от суммы, включающей оклад и надбавку за специфику работы в бюджетных научных организациях при стаже работы:

- до 2 лет – 10 процентов;
- от 2 до 5 лет – 15 процентов;
- от 5 до 10 лет – 20 процентов;
- от 10 до 15 лет – 25 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Надбавка в размере не менее 10 и не более 50 процентов оклада, устанавливается работникам, с которыми заключены контракты. Конкретный размер надбавки за работу по контракту устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год, в соответствии с утвержденным приказом ректора университета перечнем должностей (профессий), к которым предусмотрены дополнительные меры по стимулированию труда при контрактной системе найма.

Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в процентах от оклада работника:

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору – 50 процентов;

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям, за исключением профессорско-преподавательского состава, специалистам из числа профессорско-преподавательского состава – 30 процентов;

заведующему общежитием, начальнику спортивного клуба учреждения высшего образования – 10 процентов;

педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутри должностное квалификационное категорирование – 5 %;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

Профессиональная надбавка устанавливается:

руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий, проведенных на иностранном языке;

Надбавка молодым специалистам в процентах от оклада, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – в размере 30 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, – в размере 50 процентов оклада.

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада).

Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

Надбавка молодым специалистам, которые являются выпускниками, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования, но не прошедшим интернатуру – не устанавливается.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается в процентах от базовой ставки:

ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующим образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение», направляя на эти цели средства в размере 10 процентов сумм окладов этих работников.

Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, в процентах от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории:

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, ассистентам, старшим преподавателям, преподавателям, которые при реализации содержания образовательных высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение», осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

Надбавка за сложность и напряженность работы, в процентах от оклада:

устанавливается работникам университета в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности бюджетной организации.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяется ректором университета в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

Надбавка за обеспечение показателей деятельности бюджетной организации, в процентах от оклада:

устанавливается ректору университета Министерством здравоохранения Республики Беларусь в размере до 200 процентов оклада включительно.

Надбавки за ученую степень и ученое звание в размерах, кратных базовой ставке:

устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления надбавок за ученые степени и звания работников университета, которое утверждается ректором университета.

Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается в процентах от оклада:

медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) в зависимости от квалификационной категории;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

Одному работнику надбавка может устанавливаться по двум и более основаниям.

3.2. Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие выплаты:

стимулирующие выплаты (надбавки):

за специфику работы в бюджетных научных организациях;

за важность выполняемой работы;

за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за выполнение лечебно-диагностической работы;

за ученую степень и ученое звание.

Конкретный размер и порядок выплаты надбавок определяется в соответствии с утвержденным Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

4. ДОПЛАТЫ КОМПЕНСИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. В соответствии со статьей 62 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест на основании перечня рабочих мест (должностей, профессий), в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда:

Классы условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу, процентов
класс 3	
класс 3.1	0,03
класс 3.2	0,04
класс 3.3	0,05
класс 3.4.	0,06
класс 4	0,07

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

4.2. В соответствии с частью второй статьи 69 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни, сверх заработной платы, начисленной за указанное время, в размере часового оклада работника.

4.3. В соответствии со статьей 70 ТК Республики Беларусь устанавливается доплата за работу в ночное время или ночную смену за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в размере 35 процентов от часового оклада работника.

4.4. Устанавливается доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема (1 ставка, 0,75 ставки, 0,5 ставки, 0,25 ставки) выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

Доплаты не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом), должностной (рабочей) инструкцией.

4.5. Для соблюдения государственного минимального социального стандарта в области оплаты труда в качестве нижней границы оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника устанавливается базовая доплата, которая относится к компенсирующим выплатам.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

При работе на условиях совместительства и при работе сверх продолжительности рабочего времени базовая доплата не устанавливается.

Размер базовой доплаты устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

При увеличении оклада работника, надбавки за стаж в бюджетных организациях и за работу по контракту размер базовой доплаты уменьшается, а соразмерно увеличивается надбавка за сложность и напряженность работы.

5. ПРЕМИРОВАНИЕ.

5.1. В соответствии с законодательством, локальными правовыми актами (Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, утвержденное ректором университета) премирование работников производится:

за счет средств республиканского бюджета в размере 20 процентов от суммы окладов работников;

внебюджетных средств, полученных от приносящей деятельности, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств;

внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета; неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций;

иных источников, не запрещенных законодательством Республики Беларусь.

Премирование работников научно-исследовательской лаборатории производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, внебюджетных средств, предусмотренных на выплату заработной платы по финансируемым заданиям, за счет внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), за счет иных средств, не запрещенных законодательством.

5.2. Премия, установленная в пределах бюджетных ассигнований и средств, получаемых от осуществления приносящей деятельности, предусмотренных на выплату премий в размере 20 процентов от суммы окладов работников, выплачивается ежемесячно в

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

размере 20 процентов от оклада всем штатным работникам, включая внешних совместителей, по основной должности и по должности, занятой на условиях совместительства, с учетом личного трудового вклада каждого работника, принятого по трудовому договору и при контрактной форме работы, за фактически отработанное время (в том числе работникам научно-исследовательской лаборатории).

5.3. За время болезни, трудового и социального отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, в связи с получением образования, за период нахождения на курсах повышения квалификации, переподготовки и стажировки, а также в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок, ежемесячная премия в размере 20 процентов оклада не начисляется.

5.4. Ежемесячное премирование в размере 20 процентов оклада, на выплату которого направляются средства, предусмотренные в бюджетной смете и смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций в размере 20 процентов от суммы окладов работников, производится по результатам работы за текущий месяц.

5.5. Размеры, порядок и условия выплаты премии, порядок и условия снижения размера премии определяются Положением о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам, утвержденного ректором университета.

6. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

6.1. На выплату материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

6.2. Оказание материальной помощи осуществляется, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями.

6.3. На оказание материальной помощи (в том числе на оздоровление) работникам научно-исследовательской лаборатории направляются средства в размере до 0,4 годовой суммы окладов работников. Процент средств, направляемых на выплату материальной помощи на текущий календарный год, определяется после утверждения объемов финансирования по заданиям на соответствующий период.

6.4. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи (для научно-исследовательской лаборатории, в том числе выплаты на оздоровление к отпуску) определяются согласно Положению о размерах, порядке и условиях оказания материальной помощи работникам, утвержденного ректором университета.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ.

7.1. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск осуществляется в размере 0,5 оклада работника.

7.2. Порядок и условия единовременной выплаты на оздоровление определяются согласно Положению о размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, утвержденного ректором университета.

8. Стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

9. В случаях, установленных законодательством, одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты могут устанавливаться по двум и более основаниям.

10. Решение по всем вопросам оплаты труда в ситуациях, не определенных Положением, принимается постоянно действующей комиссией университета по вопросам оплаты труда, состав которой утверждается приказом ректора университета.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Приложение 2
к Коллективному договору
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор
УО «Гомельский государственный
медицинский университет»
д.м.н., доцент

И.О.Стома

26 мая .2021

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

26 мая .2021

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью»,

Инструкцией о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (далее Инструкция) (Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52) и Приложениями №1 и № 2 к Инструкции,

письмом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 18 октября 2019 года № 10-2-6/15407 «Об оплате труда профессорско-преподавательского состава с 1 января 2020 года»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»,

Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27 марта 2020г. № 23 «Об изменении постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 53»,

Постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»,

Постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»,

Указом Президента Республики Беларусь от 28.12.2017г. № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций»,

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 1 «О перечне надбавок»,

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 4 «О критериях и порядке установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях»,

Постановлением Национальной академии наук Беларуси от 6 февраля 2018г. № 5 «Об определении категорий работников бюджетных научных организаций, которым устанавливается надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях» и другими нормативными документами.

Положение определяет размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» (далее – университет), кроме выплат, размеры и порядок установления которых определен законодательством (далее – стимулирующие выплаты).

Установление выплат стимулирующего характера, производится с учетом ограничений, указанных в пункте 9 Общих положений Коллективного договора.

2. Положение разработано с целью дополнительного материального поощрения работников для повышения заинтересованности в результатах труда, более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей, достижения определенных количественных и качественных показателей в работе, укрепления трудовой дисциплины.

3. На установление стимулирующих выплат направляются бюджетные средства, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, средства из иных источников, не запрещенных законодательством. Размер надбавок работникам определяется в пределах средств, предусмотренных на эти цели. На установление надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории направляются бюджетные средства, предусмотренные на оплату труда, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ), иные средства, не запрещенные законодательством.

4. Отнесение работников к педагогическим работникам при установлении им стимулирующих выплат определяются статьей 50 Кодекса Республики Беларусь об образовании с учетом особенностей деятельности университета, установленных локальными документами университета (приказами).

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

5. Надбавки могут устанавливаться на календарный год, полугодие, квартал, месяц, на срок проведения работ и выплачиваются, как правило, за фактически отработанное время.

6. Для решения вопросов, связанных с установлением надбавок работникам, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее – комиссия), которая на основании настоящего Положения, предложений руководителей структурных подразделений и имеющегося финансирования определяет размеры надбавок в каждом конкретном случае. Решение комиссии в части установления размера надбавок оформляется протоколом заседания и представляется ректору университета для принятия решения.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

7. Для решения вопросов, связанных с установлением надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, создается постоянно действующая комиссия, которая на основании Положения о выполнении лечебно-диагностической работы профессорско-преподавательским составом клинических кафедр учреждения образования «Гомельский государственный медицинский университет» для установления надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы в клинических организациях здравоохранения, являющихся их клиническими базами, определяет размеры надбавок. Результат решения комиссии по установлению размера надбавок оформляется протоколом и представляется ректору университета для принятия решения.

Конкретный размер надбавки работнику устанавливается приказом руководителя.

8. Работникам университета устанавливаются следующие стимулирующие выплаты (надбавки):

молодым специалистам;

за особенности профессиональной деятельности;

за сложность и напряженность работы;

за обеспечение показателей деятельности;

за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

профессиональная надбавка;
 за специфику работы в сфере образования;
 за специфику работы в сфере здравоохранения;
 за особые достижения в сфере культуры;
 за ученую степень и ученое звание.

Работникам бюджетных научных организаций (научно-исследовательской лаборатории) устанавливаются следующие выплаты:
 стимулирующие выплаты (надбавки):

за специфику работы в бюджетных научных организациях;
 за важность выполняемой работы;

за вклад работника в развитие бюджетной научной организации;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере национальной безопасности;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере защиты от чрезвычайных ситуаций;

за характер (особенности) научно-исследовательской деятельности в сфере военной безопасности;

за выполнение НИОК(Т)Р и (или) производство НТП на экспорт;

за выполнение лечебно-диагностической работы;

за ученую степень и ученое звание.

9. При установлении работникам стимулирующих выплат учитываются:

профессиональные качества работника: компетентность, опыт работы, освоение новых методов работы, решение проблем, видение перспективы;

отношение к работе: ответственность, проявление самостоятельности и инициативы, целеустремленность к улучшению методов работы и ее результатов; трудоспособность; производственная и исполнительская дисциплина, организаторские способности;

сложность работы: содержание и характер трудовой деятельности; сложность информации и решаемых задач;

Конкретные размеры надбавок сотрудникам научно-исследовательской лаборатории определяются в зависимости от личного вклада отдельного работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ и зависят от объемов финансирования по конкретному заданию.

10. Стимулирующие выплаты работникам могут быть отменены или уменьшены в случае:

нарушения трудовой и производственной дисциплины;

Ректор УО Гомельского государственного
 медицинского университета,
 д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 работников

Н.Е.Дивак

несоблюдения сроков выполнения работы;
 снижения качества порученной работы;
 уменьшения, отмены объема выполняемой работы;
 при выявлении фактов служебного подлога, злоупотребления властью или служебными полномочиями, хищения, дачи и получения взяток, вымогательства, поборов и других коррупционных действий;
 отсутствия или недостаточности средств на выплату надбавок. В последнем случае надбавки уменьшаются всем работникам университета на одинаковый процент от размера их индивидуальной надбавки;
 уменьшения либо недостаточности объемов финансирования по конкретному заданию НИЛ.

11. Уменьшение размера (отмена) стимулирующих выплат или их лишение в отношении отдельных работников осуществляется по решению комиссии по вопросам оплаты труда и оформляется приказом ректора по согласованию с профкомом сотрудников с указанием причин уменьшения (отмены) выплат на основании докладной записки проректора, руководителя структурного подразделения.

Основанием для рассмотрения вопроса об изменении размера надбавок работникам научно-исследовательской лаборатории является докладная записка проректора по научной работе, заведующего научно-исследовательской лабораторией, научного руководителя конкретной темы. Решение принимает комиссия по вопросам оплаты труда, которое оформляется приказом ректора университета по согласованию с профкомом сотрудников.

12. Стимулирующие надбавки выплачиваются, как правило, за фактически отработанное время; не начисляются за периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

13. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, может направляться на установление стимулирующих надбавок работникам университета, а также на премирование, на основании решения комиссии по вопросам оплаты труда. Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета по согласованию с профкомом работников.

14. Ректору университета стимулирующие выплаты устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Беларусь и выплачиваются за счет средств университета.

Ректор УО Гомельского государственного
 медицинского университета,
 д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 работников

Н.Е.Дивак

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

1. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением выпускников, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации – в размере 20 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) в бюджетных организациях – в размере 30 процентов оклада;

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, - в размере 50 процентов оклада.

2. Надбавка выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждения образования (после прохождения интернатуры) в бюджетной организации, одновременно являющимися выпускниками, получившими высшее образование, включенными в банк данных одаренной и талантливой молодежи суммируется (30 процентов оклада + 50 процентов оклада).

3. Надбавка молодым специалистам, которые являются выпускниками, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающими по направлению учреждений образования, но не прошедшим интернатуру – не устанавливается.

4. Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в течение двух лет со дня приема их на работу по распределению (направлению).

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

деканов), профессорско-преподавательскому составу кафедр университета, реализующим образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение», направляя на эти цели средства в размере 10 процентов сумм окладов этих работников.

2. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается в размерах от базовой ставки.

3. На установление надбавки за особенности профессиональной деятельности направляются средства в размере 10 процентов сумм окладов педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, планируемые в бюджетной смете и смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций.

4. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается на основании ходатайств (докладных записок) проректоров, заведующих кафедр.

5. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается за системное выполнение работы по конкретному основанию, с определением размера надбавки в процентах от базовой ставки, в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполнение работ (оказание услуг) комиссией по вопросам оплаты труда исходя из наличия средств на установление надбавки. Конкретный размер надбавки по каждому работнику из числа профессорско-преподавательского состава кафедр университета определяется комиссией по вопросам оплаты труда.

6. С учетом особенностей педагогической деятельности, осуществляемой ректором, проректорами, деканами (заместителями деканов), профессорско-преподавательским составом кафедр университета надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться за следующие виды работ в процентах от базовой ставки:

- за кураторство учебной группой, группой переподготовки (повышения квалификации) – от 20 до 40 процентов включительно;
- за работу с иностранными обучающимися – от 30 до 40 процентов включительно;
- за участие в деятельности учебно-методических объединений, обновлении, разработке структурных элементов научно-

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- методического обеспечения образования - от 25 до 50 процентов включительно;
- за разработку, обновление учебно-методической документации на иностранном языке - от 20 до 50 процентов включительно;
 - за профориентационную работу, работу по взаимодействию с организациями-заказчиками кадров - от 30 до 40 процентов включительно;
 - за разработку и внедрение в образовательный процесс инновационных образовательных технологий, форм и методов обучения, в том числе электронных, - от 20 до 50 процентов включительно.

7. Надбавка за особенности профессиональной деятельности может устанавливаться по одному или нескольким основаниям. При установлении надбавки по нескольким основаниям их размер суммируется.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ РАБОТЫ

1. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается руководителям, специалистам, в том числе педагогическим работникам, профессорско-преподавательскому составу кафедр, служащим, рабочим, в том числе работающим на условиях совместительства с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда работников, объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей. Надбавка за сложность и напряженность работы максимальным размером не ограничена.

2. При переходе на новые условия оплаты труда размеры надбавки за сложность и напряженность работы устанавливаются работникам таким образом, чтобы не допустить снижение их заработной платы (без премии), начисленной до введения новых условий оплаты труда.

3. Надбавка за сложность и напряженность работы может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

4. Критерии установления надбавки за сложность и напряженность

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

труда:

за выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

за сложность и напряженность в работе;

за выполнение особо важных (срочных) работ;

за выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

за выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

за применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за стабильное, непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ;

за объем и разнообразность выполняемой работы, ее интенсивность;

прочие достижения работника.

Комиссией по вопросам оплаты труда могут быть разработаны рекомендации для упорядочения установления надбавки за сложность и напряженность работы с указанием конкретных выполняемых работ, при которых устанавливается надбавка.

5. При установлении надбавки за сложность и напряженность труда учитывается компетентность в области специальных вопросов, умение использовать передовой опыт, осваивать новые методы труда, способность решать проблемы без непосредственной помощи начальника, инициативность, организаторские способности.

6. Отдельным работникам университета могут устанавливаться разовые надбавки за сложность и напряженность труда при выполнении отдельных срочных работ.

7. При увеличении оклада работника, надбавки за стаж в бюджетных организациях и за работу по контракту размер базовой доплаты уменьшается, а соразмерно увеличивается надбавка за сложность и напряженность работы.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДБАВКИ

1. Профессиональная надбавка устанавливается руководителям и специалистам из числа профессорско-

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий, проведенных на иностранном языке.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСОБЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

1. Надбавка за особые достижения в сфере культуры устанавливается:

работникам профессиональных коллективов художественного творчества, имеющих статусы «национальный» или «академический» или звание «Заслуженный коллектив Республики Беларусь» – в размере 10 процентов базовой ставки;

руководителям непрофессиональных (любительских) коллективов художественного творчества, имеющих звание «Заслуженный любительский коллектив Республики Беларусь» – в размере 10 процентов базовой ставки;

работникам из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу) в бюджетные организации, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 40 процентов от оклада. В случае приема на работу выпускников в бюджетные организации до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении))).

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

1. Надбавка за специфику работы в сфере образования

1.1. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в соответствии с постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 03.06.2019 г. №71 «Об оплате труда работников в сфере образования».

1.2. Надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается:

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

1.2.1. Педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) учреждений высшего образования, в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование – 5 процентов;
 имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;
 имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;
 имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

1.2.2. Педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, в следующих размерах от оклада:

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору – 50 процентов;

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям, за исключением профессорско-преподавательского состава, специалистам из числа профессорско-преподавательского состава – 30 процентов;

заведующему общежитием, начальнику спортивного клуба учреждения высшего образования – 10 процентов.

2. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения

2.1. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается в соответствии с постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью».

2.2. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

2.2.1. медицинским работникам в следующих размерах от оклада:
 не имеющим квалификационной категории - 5 процентов;
 имеющим вторую квалификационную категорию - 15 процентов;
 имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
 имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

2.2.2. медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

- врачам общей практики – 110 процентов оклада;
- врачам специалистам (за исключением врача общей практики) –

Ректор УО Гомельского государственного
 медицинского университета,
 д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 работников

Н.Е.Дивак

50 процентов оклада;

2.2.3. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием (за исключением помощника врача по амбулаторно-поликлинической помощи, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам) – 50 процентов оклада;

2.2.4. врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности:

- оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях – 25 процентов оклада.

Одному работнику надбавка может устанавливаться по двум и более основаниям.

VIII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ОКАЗАНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ, ПРОВЕДЕНИЕМ МЕДИЦИНСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ

1. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается ректору, проректорам, деканам (заместителям деканов), заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, ассистентам, старшим преподавателям, преподавателям, которые при реализации содержания образовательных программ высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение», осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы.

2. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается в следующем размере:

- до 100 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 2 приложения 1 к Постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – Постановление Министерства здравоохранения № 52);

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- до 120 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 140 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории хирургического профиля, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 250 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 230 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 220 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при выполнении сложных медицинских вмешательств;

- до 210 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств.

3. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается работнику по одному из оснований. Конкретный размер надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы определяется ректором университета с учетом предложений комиссии на основании докладной записки заведующего кафедрой по согласованию с проректором по

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

лечебной работе ежеквартально за фактически выполненный объем работы по результатам предыдущего квартала, за фактически отработанное время в расчетном периоде.

IX. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ

1. НАДБАВКА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ В БЮДЖЕТНЫХ НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1.1. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях выплачивается ежемесячно в размере до 300 процентов оклада. При этом решение об установлении данной надбавки:

в размере до 200 процентов оклада принимается комиссией по вопросам оплаты труда на основании докладных записок и оформляется приказом ректора;

в размере свыше 200 процентов оклада принимается Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

1.2. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях устанавливается следующим категориям работников:

руководители

специалисты

другие служащие

рабочие.

1.3. Надбавка за специфику работы в бюджетных научных организациях может устанавливаться на календарный год, а также на любой другой период исходя из изменений условий работы.

1.4. Критериями установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере до 200 процентов оклада являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на разработку новых способов, методов, технологий, алгоритмов диагностики и лечения, устройств, веществ, штаммов микроорганизмов, культур клеток растений и животных, их усовершенствование или применение по-новому, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

проведение аналитической работы, разработку протоколов проведения исследований, проведение научных исследований высокого качества в соответствии с тематическими планами выполнения задания,

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

информационный поиск, анализ результатов, оформление разделов отчета, набор и оформление документации, ведение баз данных, обеспечение надлежащего санитарно-эпидемиологического режима;

ориентированность результатов НИОК(Т)Р на импортозамещение и защиту внутреннего рынка;

разработка и внедрение в практическое здравоохранение новых и (или) ранее не применявшихся в Республике Беларусь методов оказания медицинской помощи (медицинской профилактики, диагностики, лечения и медицинской реабилитации) и организационных форм работы, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, клинических протоколов, фармацевтических субстанций, лекарственных средств, медицинских изделий, биомедицинских клеточных продуктов, технологических и лабораторных технических регламентов, диагностических наборов и тест-систем;

прочие достижения в научно-исследовательской работе.

1.5. Критериями установления надбавки за специфику работы в бюджетных научных организациях в размере свыше 200 процентов оклада являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на открытие ранее неизвестных закономерностей, получение принципиально новых научных результатов, разработку новых научных теорий и концепций, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на разработку новых, в том числе патентоспособных, способов, устройств, веществ, штаммов микроорганизмов, культур клеток растений и животных, коренное их усовершенствование или применение по-новому, а также их внедрение в практическую деятельность и (или) учебный процесс;

участие в выполнении НИОК(Т)Р, направленных на создание объектов новой, в том числе патентоспособной, техники (способов, устройств, технологических процессов), по большинству технических параметров, соответствующих мировому уровню или превосходящих его, а также их внедрение в практическую деятельность;

разработка технологического процесса, обеспечивающего средний уровень добавленной стоимости на одного работающего, аналогичный среднему уровню добавленной стоимости на одного работающего по соответствующему виду экономической деятельности в Европейском союзе либо превышающий этот уровень;

экспортная ориентированность результатов НИОК(Т)Р (в части предоставления права на использование) или товаров (работ, услуг),

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

И.О.Стома

Н.Е.Дивак

создаваемых (выполняемых, оказываемых) с использованием результатов этих НИОК(Т)Р;

экспортная ориентированность высокотехнологичных товаров, создаваемых с использованием результатов НИОК(Т)Р;

участие в создании производств по выпуску высокотехнологичных товаров для их реализации на рынке;

ориентированность результатов НИОК(Т)Р на импортозамещение и защиту внутреннего рынка;

разработка и внедрение в практическое здравоохранение новых и (или) ранее не применявшихся в Республике Беларусь методов оказания медицинской помощи (медицинской профилактики, диагностики, лечения и медицинской реабилитации) и организационных форм работы, санитарных норм и правил, гигиенических нормативов, клинических протоколов, фармацевтических субстанций, лекарственных средств, медицинских изделий, биомедицинских клеточных продуктов, технологических и лабораторных технических регламентов, диагностических наборов и тест-систем;

выполнение НИОК(Т)Р в области цифровой трансформации экономики и социальной сферы;

выполнение НИОК(Т)Р на ядерных и радиационных объектах;

разработка новых методов (методик) судебных экспертиз, экспертиз (исследований), экспертиз в целях научно-методического обеспечения в сфере судебно-экспертной деятельности, борьбы с преступностью и коррупцией, коренное их усовершенствование и внедрение в практическую деятельность.

2. НАДБАВКА ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ

2.1. Надбавка за важность выполняемой работы устанавливается руководителям, специалистам, служащим, рабочим с учетом результатов их работы в зависимости от уровня сложности, напряженности и интенсивности труда научных работников, нагрузки, качества и объема выполняемых работ, знаний и опыта, необходимого для осуществления должностных обязанностей.

2.2. Данная надбавка может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени, требующих решения принципиально новых задач, применения нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

2.3. Критериями установления надбавки за важность выполняемой работы являются:

участие в выполнении НИОК(Т)Р в рамках государственных программ научных исследований, государственных и отраслевых научно-технических программ, инновационных проектов, программ Союзного государства и других научных мероприятиях

выполнение срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

выполнение особо важных (срочных) работ, требующих высокого уровня подготовки;

выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;

выполнение работы, требующей решения принципиально новых задач;

применение нетрадиционных, новаторских подходов, форм и методов работы;

за качество выполняемых работ, творческий и перспективный подход при выполнении новых и сложных работ.

2.4. Размер надбавки определяется в процентах от оклада конкретному сотруднику научно-исследовательской лаборатории в зависимости от его личного вклада в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ и зависит от объемов финансирования по конкретному заданию.

3. НАДБАВКА ЗА ВКЛАД РАБОТНИКА В РАЗВИТИЕ БЮДЖЕТНОЙ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Основным критерием установления надбавки за вклад работника в развитие бюджетной научной организации является непосредственное влияние работника на улучшение показателей работы организации.

3.2. Размер надбавки максимальными размерами не ограничивается и определяется комиссией на основании предложений научного руководителя конкретной темы, заведующего научно-исследовательской лабораторией, проректора по научной работе с обоснованием личного вклада конкретного работника в развитие университета. Надбавка устанавливается в конкретной сумме.

4. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ НИОК(Т)Р И (ИЛИ)

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

ПРОИЗВОДСТВО НТП НА ЭКСПОРТ

4.1. Может устанавливаться всем категориям работников в сумме, определяемой комиссией по оплате труда. Работникам, которым устанавливается указанная надбавка, не устанавливаются другие стимулирующие выплаты (надбавки).

5. НАДБАВКА ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ЛЕЧЕБНО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

5.1. Критерии установления надбавки за выполнение лечебно-диагностической работы врачами-специалистами, являющимися работниками НИЛ, если данная работа предусмотрена договорами по выполнению НИОК(Т)Р в следующих размерах:

- до 100 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 2 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – постановление Министерства здравоохранения № 52);

- до 120 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 140 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории хирургического профиля, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

- до 250 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 230 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

- до 220 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при выполнении сложных медицинских вмешательств;

- до 210 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств.

5.2. Надбавка за выполнение лечебно-диагностической работы устанавливается каждому работнику НИЛ, участвующему в лечебно-диагностической работе, оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнении сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи устанавливается работнику по одному из оснований.

5.3. Конкретный размер надбавки за выполнение лечебно-диагностической работы устанавливается каждому работнику НИЛ, участвующему в лечебно-диагностической работе, оказании высокотехнологичной медицинской помощи, выполнении сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи определяется ректором университета с учетом предложений комиссии на основании докладной записки заведующего научно-исследовательской лаборатории по согласованию с проректором по научной работе и с проректором по лечебной работе один раз в квартал за фактически выполненный объем работы по результатам предыдущего квартала при наличии средств по конкретному заданию НИР.

6. НАДБАВКА:

- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ;

- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОТ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

- ЗА ХАРАКТЕР (ОСОБЕННОСТИ) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

6.1. Устанавливаются комиссией по оплате труда на основании докладной записки проректора по научной работе при выполнении НИР в соответствующих сферах деятельности и при наличии средств по конкретному заданию НИР.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2020- 2023

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАЗМЕРАХ, ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ
ПРЕМИЙ РАБОТНИКАМ**

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

д.м.н., доцент

И.О.Стома

26 мая .2021

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации работников
УО «Гомельский государственный
медицинский университет»

Н.Е.Дивак

26 мая .2021

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», Трудовым кодексом Республики Беларусь, Уставом университета, Указом Президента Республики Беларусь от 28 декабря 2017 года № 467 «Об оплате труда работников бюджетных научных организаций», на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 года № 746 «Методические рекомендации по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям (главным управлениям) здравоохранения облисполкомов, комитету по здравоохранению Минского горисполкома, и организаций, финансируемых из бюджета системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь», и другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам (далее - Положение) принимается в целях материального стимулирования работников университета за достигнутые количественные и качественные показатели в труде, повышение их заинтересованности в более добросовестном и качественном выполнении должностных обязанностей и укреплении трудовой дисциплины, с учетом выявления и использования имеющихся резервов.

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премий, производится с учетом ограничений, указанных в пункте 9 Общих положений Коллективного договора.

1.3. Положение утверждается ректором после одобрения его конференцией трудового коллектива и согласования с профсоюзным комитетом университета.

1.4. Изменения и дополнения в данное Положение могут быть внесены по взаимному согласию администрации и профсоюзного комитета сотрудников университета.

1.5. Источниками средств, направляемых на выплату премий работникам университета, являются:

– средства республиканского бюджета в размере 20 процентов от суммы окладов работников;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- внебюджетные средства от приносящей доходы деятельности в размере 20 процентов от суммы окладов работников, содержащихся за счет внебюджетных средств;
- внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета;
- неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда;
- иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь;
- премирование работников научно-исследовательской лаборатории производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, получаемых от осуществления приносящей доходы деятельности по финансируемым заданиям, за счет иных средств, не запрещенных законодательством, в том числе за счет средств превышения доходов над расходами от приносящей доходы деятельности (кроме средств, полученных от реализации образовательных программ).

2. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

2. Основными показателями при премировании служит объективно установленное выполнение плана работы, функциональных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, в том числе:

2.1. Критериями для премирования профессорско-преподавательского состава являются:

- высокие показатели в учебной, учебно-методической, лечебной, воспитательной и научно-исследовательской работе;
- руководство студенческой научно-исследовательской работой;
- разработка новых методик преподавания и активное участие в воспитательной работе;
- внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс;
- публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных «Scopus» по результатам работы за календарный год;
- обновление и развитие учебно-материальной базы;
- подготовка кандидатов и докторов наук;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий с грифом Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, учебно-методического объединения;

- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета;

- выполнение мероприятий по охране труда;

- обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;

- соблюдение законодательства об охране труда;

- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями работника;

- выполнение дополнительных заданий и поручений;

- участие в конкурсе «Куратор года»;

- эффективное руководство кураторской группой;

- участие в конкурсе на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах;

- создание рационализаторского предложения.

2.2. Условиями премирования для руководителей университета и руководителей структурных подразделений университета являются:

- обеспечение высокого качества подготовки специалистов, выполнение контрольных цифр набора и выпуска студентов;

- публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных «Scopus» по результатам работы за календарный год;

- эффективная организация воспитательной работы среди студентов и работников, обеспечивающая сокращение нарушений дисциплины и высокую культуру поведения студентов и работников, а также выполнение планов и программ по воспитательной работе;

- создание жилищно-бытовых условий в студенческом общежитии, отвечающим действующим санитарным нормам;

- организация досуга, создание условий для оздоровления работников, студентов и развития физкультурно-оздоровительной работы;

- обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;

- создание научных школ, осуществляющих подготовку кандидатов и докторов наук;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- эффективность международных связей;
- отсутствие просроченной задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды;
- эффективное планирование (перераспределение) бюджетных средств;
- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчетного квартала по сравнению с предыдущим кварталом;
- освоение бюджетных средств (по итогам за квартал);
- качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных средств;
- соблюдение штатной и финансовой дисциплины;
- сокращение числа работников, работающих на условиях внешнего совместительства и почасовой оплаты;
- содействие обновлению и развитию материально-технической базы;
- внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;
- внедрение новых форм и методов идеологической и воспитательной работы;
- проведение конкурсов «Куратор года», конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы;
- эффективная организация и проведение мероприятий и конкурсов по идеологической и воспитательной работе, результаты участия в областных, республиканских мероприятиях, отмеченных дипломами, призами и благодарственными письмами;
- работа по обеспечению объемов поступающих средств от всех видов хозяйственной и внебюджетной деятельности;
- работа по успешному функционированию структурных подразделений университета, связанная с ростом численности студентов, обучающихся на платной основе или других видов внебюджетной деятельности;
- активное содействие внедрению новых форм внебюджетной деятельности, приносящих доход;
- выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- выполнение дополнительных заданий и поручений;
- организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение целевого показателя по энергосбережению, плана экспорта услуг, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др.);
- выполнение мероприятий по охране труда;
- обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;
- контроль над соблюдением законодательства об охране труда;
- выполнение целевого показателя по экономии топливно-энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом;
- экономия горюче-смазочных материалов;
- выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных металлов;
- участие в проведении конкурса на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах.

2.3. Условиями премирования для специалистов, служащих и рабочих специальностей университета являются:

- соответствие реальных и нормативных показателей эксплуатации всех видов оборудования, расходных материалов и других материальных ценностей, а также отсутствие фактов их порчи и хищения;
- совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;
- внедрение новых форм и методов обслуживания учебного процесса;
- организация и проведение мероприятий по идеологической и воспитательной работе на высоком методическом уровне, отмеченных дипломами, призами и благодарностями;
- отсутствие просроченной задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет и внебюджетные фонды;
- эффективное планирование (перераспределение) бюджетных средств;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности на конец отчетного квартала по сравнению с предыдущим кварталом;
- освоение бюджетных средств (по итогам за квартал);
- качественная и своевременная подготовка необходимых документов к освоению бюджетных средств;
 - выполнение мероприятий по охране труда;
 - обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах;
 - соблюдение законодательства об охране труда;
 - выполнение целевого показателя по экономии топливно-энергетических ресурсов по сравнению с предыдущим годом;
 - экономия горюче-смазочных материалов, автошин и аккумуляторных батарей;
 - организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение целевого показателя по энергосбережению, плана экспорта услуг и иных показателей, установленных законодательством Республики Беларусь, выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др.);
 - выполнение плана сдачи драгметаллов и вторсырья, лома черных и цветных металлов;
 - выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника;
 - выполнение дополнительных заданий и поручений;
 - проведение конкурса на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы на кафедрах;

2.4. Условиями премирования для руководителя (заведующего) НИЛ являются:

- обеспечение высокого качества научных исследований в соответствии с тематическими планами;
- высокие показатели в научно-исследовательской работе;
- планирование научных исследований для получения финансирования по научным проектам;
- разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, подготовка отчетной документации, консультации по темам исследований;
- совершенствование материально-технической базы и

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии, обновление и развитие материально-технической базы, планирование необходимых реагентов и расходных материалов;

— выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей;

— руководство научно-исследовательским проектом;

— успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;

— разработка новых методик проведения исследований;

— публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных Российского индекса научного цитирования (далее – РИНЦ) и Scopus;

— участие в авторском коллективе инструкции по применению, утвержденной Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

— содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;

— международное сотрудничество;

— соблюдение штатной и финансовой дисциплины;

— содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;

— внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;

— выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда;

— контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

— экономия топливно-энергетических ресурсов.

— выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника.

— выполнение дополнительных заданий и поручений.

— организация и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета.

2.5. Условиями премирования сотрудников, выполняющих НИОК(Т)Р (лаборанты, научные сотрудники (исследователи), вспомогательный персонал), являются:

— планирование научных исследований для получения

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

И.О.Стома

Н.Е.Дивак

- финансирования по научным проектам;
- руководство научно-исследовательским проектом;
 - разработка протокола проведения исследований, аналитическая работа, консультации по темам исследований;
 - разработка новых методик проведения исследований;
 - проведение научных исследований высокого качества в соответствии с тематическими планами, анализ результатов, статистический анализ;
 - информационный поиск, подготовка и анализ литературных источников, написание разделов отчета, оформление документации для защиты отчетов;
 - планирование необходимых реагентов и расходных материалов;
 - публикации научных статей в библиографической и реферативной базе данных РИНЦ и Scopus;
 - участие в авторском коллективе инструкции по применению утвержденной МЗ РБ;
 - содействие в выполнении научной работы сотрудникам университета;
 - выполнение дополнительной работы, которая не предусмотрена должностными обязанностями сотрудника.
 - выполнение дополнительных заданий и поручений.
 - успешное завершение этапов НИОК(Т)Р, в том числе при завершении темы, что подтверждается наличием акта выполненных работ;
 - содействие развитию студенческой науки, руководство студенческой научно-исследовательской работой;
 - организация и проведение научных и социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива лаборатории и университета;
 - совершенствование материально-технической базы и своевременное проведение работ по поддержанию ее в работоспособном состоянии;
 - выполнение большого объема проделанной работы, обеспечившей эффективное проведение исследований, расширение круга своих функциональных обязанностей, освоение новых методов исследования;
 - внедрение новых форм и методов обслуживания научного процесса;
 - содействие в выполнении научно-исследовательской работы (далее – НИР) (набор и оформление документации, баз данных, обеспечение санитарно-эпидемиологического режима, планирование, ведение бухгалтерского учета, начисление и выплата заработной платы, научное

Ректор УО Гомельского государственного
 медицинского университета,
 д.м.н. доцент

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 работников

И.О.Стома

Н.Е.Дивак

сопровождение, составление статистической отчетности, составление калькуляций и расчетов, осуществление контроля над использованием денежных средств, составление и представление финансовых отчетов в Министерство здравоохранения Республики Беларусь);

— проявление активности, творческой инициативы;

— выполнение мероприятий по охране труда, обеспечение охраны и безопасности труда на рабочих местах, соблюдение законодательства по охране труда.

2.6. Проректору по учебной работе, деканам, заместителям деканов, заведующим кафедрами и руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненных проректору по учебной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

– образовательная деятельность – 20 % оклада;

– организационно-методическая деятельность – 20% оклада;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

– научная деятельность – 10 % оклада;

– экспорт услуг (обучение иностранных студентов и слушателей), платные услуги – 20% оклада;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада.

2.7. Проректору по лечебной работе, руководителям структурных подразделений, работникам подчиненных проректору по лечебной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

– образовательная деятельность – 20 % оклада;

– организационно-методическая деятельность и лечебная работа – 20 % оклада;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

– научная деятельность – 10 % оклада;

– экспорт услуг (обучение стажеров, клинических ординаторов, аспирантов из зарубежных стран) – 10 % оклада;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- платные медицинские услуги – 10 % оклада;
- участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада;

2.8. Проректору по научной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по научной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников, выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- образовательная деятельность – 10% оклада;
- организационно-методическая деятельность – 10% оклада;
- соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 10% оклада;
- научная деятельность – 25% оклада;
- платные услуги – 10% оклада;
- участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10% оклада;
- взаимодействие с общественными формированиями университета – 5 % оклада;
- организация и контроль над работой студенческого научного общества университета – 10% оклада;
- организация и контроль над работой совета молодых ученых университета – 10% оклада;

2.9. Проректору по воспитательной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по воспитательной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 20 процентов от суммы окладов работников выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

- организация работы по формированию и развитию политической культуры сотрудников и студентов университета – 5 % оклада;
- участие профессорско-преподавательского состава и студентов университета в общественно-значимых политических мероприятиях – 5 % оклада;
- реализация в университете Директив Президента Республики Беларусь № 1, № 2, № 3, № 4, а также Декрета № 18 – 5 % оклада;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

- руководство и непосредственное участие в информационно-пропагандистских группах исполнительной власти и университета – 5 % оклада;
- руководство деятельностью Координационного совета университета по идеологической и воспитательной работе университета – 5 % оклада;
- организация и проведение Единых дней информирования в университет – 5 % оклада;
- эффективная организация идеологической и воспитательной работы среди студентов, обеспечивающая высокую дисциплину и культуру поведения, создание здорового микроклимата в коллективе – 5 % оклада;
- пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников и студентов университета, проведение спортивных мероприятий, дней здоровья, спартакиад студентов и сотрудников университета, организация и контроль культурно - досуговой деятельности университета – 5 % оклада;
- взаимодействие с общественными формированиями университета - 5 % оклада;
- сотрудничество со средствами массовой информации – 5 % оклада;
- работа с молодежью, реализация государственных молодежных программ – 5 % оклада;
- организация работы по проведению смотров-конкурсов среди структурных подразделений университета на лучшую организацию идеологической и воспитательной работы, организация идеологической и воспитательной работы в общежитиях университета, контроль за планированием и реализацией идеологического обеспечения учебно-воспитательного процесса в университете – 5 % оклада;
- организация работы и контроль по оформлению наглядной агитацией зданий и помещений университета – 5 % оклада;
- организация и руководство институтом кураторства в университете – 5 % оклада;
- организация и контроль за работой СППС университета – 5 % оклада;
- руководство многотиражной газетой «36 и 6» – 5 % оклада;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

2.10. Проректору по административно-хозяйственной работе, руководителям структурных подразделений, работникам, подчиненным проректору по административно-хозяйственной работе – премия из средств, предусмотренных в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников выплачивается при выполнении следующих показателей деятельности университета:

– противопожарная безопасность (отсутствие возгораний) – 10 % оклада;

– отсутствие травматизма на рабочих местах – 10 % оклада;

– сохранность имущества, находящегося на балансе – 10 % оклада;

– выполнение доведенного показателя по энергосбережению – 10 % оклада;

– обеспечение безопасной работы оборудования повышенной опасности – 10 % оклада;

– обеспечение безаварийной эксплуатации транспорта университета – 10 % оклада;

– соблюдение трудовой и производственной дисциплины – 20 % оклада;

– организация службы охраны учебных корпусов и общежитий – 10 % оклада;

– участие в общественной работе и осуществление мероприятий, повышающих статус университета – 10 % оклада.

2.11. Премирование работников университета производится ежемесячно в размере 20 процентов от оклада работника с учетом уровня их профессионализма, высокой эффективности труда и личного вклада в результаты работы структурных подразделений и университета в целом.

2.12. Ежемесячное премирование осуществляется по результатам работы за текущий месяц.

2.13. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

временной нетрудоспособности;

трудовых, социальных отпусков, отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, в связи с получением образования;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

повышения квалификации, переподготовки, профессиональной подготовки и стажировки;

другие периоды в соответствии с законодательством.

2.14. Работнику, проработавшему неполный месяц, за который производится выплата премии, в связи с приемом на работу в отчетном месяце, переводом на другую работу, выходом на пенсию, увольнением в связи с окончанием срока действия контракта, по соглашению сторон и другим причинам, выплата премии производится пропорционально фактически отработанному времени в данном периоде.

2.15. Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, премия по итогам отчетного периода не выплачивается.

2.16. В случае изменения условий оплаты труда выплаченные, а также начисленные премии перерасчету не подлежат.

2.17. Остаток неиспользованных (нераспределенных) средств, предусмотренных для премирования в размере 20 процентов от суммы окладов работников, а также неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, могут быть направлены на:

- дополнительное (единовременное) премирование работников университета по решению комиссии на основании докладных записок руководителей структурных подразделений в фиксированных суммах (базовых величинах) независимо от фактически отработанного времени;
- на премирование по результатам работы за определенный период (квартал, полугодие, 11 месяцев в конце календарного года) штатным работникам, основным местом работы которых является университет, в размере определенного расчетного процента по основной должности от оклада за фактически отработанное время (объем выполняемой работы) или в конкретных суммах согласно утвержденным ведомостям без учета фактически отработанного времени. Вопрос о размере расчетного процента для премирования, а также конкретного размера премирования в фиксированных суммах, рассматривается комиссией по вопросам оплаты труда.

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за период, определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными на оплату труда в бюджетной смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, и фактическими расходами за соответствующий период.

Размер неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда за календарный год, определяется как разница между годовыми ассигнованиями, предусмотренными на оплату труда в бюджетной

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

смете, смете доходов и расходов внебюджетных средств бюджетных организаций, и ожидаемыми кассовыми расходами за год.

Средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, не использованные в календарном году, могут быть направлены на премирование в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам, имеющим основание для ее осуществления и обратившимся с письменным заявлением на ее выплату.

2.18. Единовременное премирование за проведенную идеологическую и воспитательную работу, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр в следующих размерах:

- за первое место – семь базовых величин;
- за второе место – пять базовых величин;
- за третье место – четыре базовые величины;

2.19. Единовременное премирование за работу в качестве кураторов студенческих групп университета, победители конкурса «Куратор года» в следующих размерах:

- за первое место – шесть базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;
- за третье место – четыре базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

2.20. Единовременное премирование победителей конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы со студентами, за высокие результаты участия в областных и республиканских конкурсах, в следующих размерах:

- за первое место – пять базовых величин;
- за второе место – четыре базовые величины;
- за третье место – три базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

2.21. Единовременное премирование за защиту диссертаций и руководство по подготовке кандидатской и докторской диссертаций (защита и утверждение Высшей аттестационной комиссией кандидатской или докторской диссертации):

- за докторскую диссертацию – 60 базовых величин;
- за руководство по выполнению докторской диссертации – 30 базовых величин;
- за кандидатскую диссертацию – 40 базовых величин;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– за руководство по выполнению кандидатской диссертации – до 30 базовых величин;

– в связи с присвоением ученого звания профессора – 30 базовых величин;

– в связи с присвоением ученого звания доцента – 15 базовых величин;

2.22. Единовременное премирование за издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий:

– за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и изданных республиканским издательством или за рубежом – до 20 базовых величин;

– за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и принятых к выпуску в плане издательства университета – до 15 базовых величин;

– за подготовку и издание учебников, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 30 базовых величин;

– за подготовку и издание учебных пособий, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 25 базовых величин;

– за подготовку и издание справочников и другой учебно-методической литературы, получивших гриф учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию, прошедших рецензию и принятых к выпуску – до 15 базовых величин;

– при наличии нескольких выше перечисленных пунктов премия работнику суммируется. При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора.

2.23. Единовременное премирование за руководство лучшими студенческими научно-исследовательскими работами, занявшими призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

дипломами, на основании докладной записки проректора по научной работе:

- за лауреата – 7 базовых величин;
- за 1 категорию – 5 базовых величин;
- за 2 категорию – 3 базовые величины;
- за 3 категорию – 2 базовые величины;

при наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются. При наличии нескольких руководителей НИР размер премии распределяется между руководителями на основании справки о личном вкладе каждого.

2.24. Единовременное премирование работников:

– при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» - 10 базовых величин;

– при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;

– при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

2.25. Единовременное премирование за повышение уровня квалификационной категории врача, по представлению отдела кадров:

– присвоение первой квалификационной категории – до 7 базовых величин;

– присвоение высшей квалификационной категории – до 10 базовых величин;

2.26. Единовременное премирование за публикацию в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования осуществляется в соответствии с Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования по следующим критериям:

2.26.1. публикация в изданиях, включенных в Scopus и Web of Science, с учетом значения библиометрических показателей – импакт-фактора (IF) и квартиля (Q):

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

IF в ыше 10 + Q1 – 40 базовых величин;

Q1 – 30 базовых величин;

Q2 – 25 базовых величин;

Q3 – 15 базовых величин;

Q4 – 10 базовых величин;

публикация в англоязычном издании без квартиля – 7 базовых величин;

публикация статьи в русскоязычном издании без квартиля – 5 базовых величин;

2.26.2. публикация в изданиях, включенных в базу данных Russian Science Citation Index ядра РИНЦ – 3 базовые величины;

2.26.3. публикация на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с ученым из стран дальнего зарубежья, имеющим публикации в изданиях, включенных в Scopus и Web of Science – 10 базовых величин.

2.27. Единовременное премирование (при наличии средств) за организацию и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового хозяйства к отопительному сезону и др.) производится в фиксированных суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени для:

– руководящего состава университета – до 10 базовых величин;

– специалистов и служащих – до 7 базовых величин;

– рабочих – до 5 базовых величин.

Размер премии может быть увеличен по решению комиссии по вопросам оплаты труда.

2.28. Единовременное премирование победителей и призеров городских и республиканских спортивных мероприятий.

2.29. Единовременное премирование за руководство и подготовку команд студентов к участию в викторинах, олимпиадах, конкурсах, в том числе он-лайн, по учебным дисциплинам и занявшим призовые места, в том числе:

1 место – 5 базовых величин;

2 место – 3 базовых величины;

3 место – 2 базовых величины.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

2.30. Единовременное премирование производится в фиксированных сумма (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени.

2.31. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом сотрудников.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Для рассмотрения вопросов, связанных с премированием, приказом ректора создается постоянно действующая комиссия по вопросам оплаты труда (далее – комиссия) в составе: ректора университета, проректора по учебной работе, проректора по научной работе, проректора по лечебной работе, проректора по воспитательной работе, проректора по административно-хозяйственной работе, председателя профкома работников, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела кадров, начальника юридического отдела.

В состав комиссии при необходимости могут включаться иные работники университета.

3.2. Деятельностью комиссии руководит председатель, который несет персональную ответственность за правильную организацию работы комиссии и обоснованность выносимых решений.

3.3. Секретарь комиссии обеспечивает организацию заседаний и оформление протоколов, которые подписываются всеми членами комиссии.

3.4. Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в месяц.

3.5. Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании, дает оценку результатам деятельности работников и принимает решения об установлении (не установлении), с учетом наличия (отсутствия) дисциплинарных взысканий, размера стимулирующих выплат.

3.6. Премирование из средств, предусматриваемых в соответствующих бюджетах, а также работников научно-исследовательской лаборатории, в размере 20 процентов от суммы окладов работников университета, осуществляется ежемесячно всем штатным работникам, включая внешних совместителей, по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, в размере 20 процентов от оклада работника за фактически отработанное время.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

3.7. Премирование работников НИЛ может осуществляться по каждому научно-исследовательскому заданию при выполнении этапа работы или полного завершения выполнения задания. Премирование в данном случае производится на основании докладных записок руководителей НИР, заведующего НИЛ, проректора по научной работе, которые рассматриваются комиссией по вопросам оплаты труда. Размер премии каждого работника, представляемого к премированию, определяется дифференцированно с учетом личного трудового вклада с учетом специфики выполняемых функций.

Премирование производится при наличии финансирования заданий НИР и в его пределах.

3.8. Премирование ректора университета осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке премирования руководителей организаций, подчиненных Министерству здравоохранения Республики Беларусь и финансируемых за счет средств республиканского бюджета, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16 июля 2008г. № 119.

3.9. Премирование офицерского состава военной кафедры определяется законодательством, приказами Министерства обороны Республики Беларусь (ДСП).

3.10. Начисление премии производится исходя из отработанного времени в данном расчетном периоде. Работникам, уволенным по инициативе нанимателя, премия по итогам отчетного периода не выплачивается.

3.11. Условия и порядок премирования едины для сотрудников, содержащихся за счет средств бюджета и средств от приносящей доходы деятельности.

3.12. Решение комиссии носит рекомендательный характер, передается ректору университета не позднее чем в трехдневный срок после проведения заседания комиссии для принятия окончательного решения, которое утверждается приказом ректора университета.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ ИЗ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ В ЧАСТИ СУММ ПРЕВЫШЕНИЯ ДОХОДОВ НАД РАСХОДАМИ

4.1. Премирование работников университета (в том числе ежемесячно в соответствии с пунктом 4.2) может осуществляться из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами при наличии средств.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

4.2. Конкретные размеры премирования из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, при наличии средств, с учетом личного вклада работников определяются комиссией в процентах от оклада за фактически отработанное время:

для работников, непосредственно подчиняющихся ректору университета (проректоров, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) и работников, не относящихся к структурным подразделениям - на основании их представлений с учетом предложений ректора университета;

для других категорий работников - с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

4.3. Премирование работников университета может осуществляться из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами при наличии средств ежеквартально, за 11 месяцев (по итогам работы), по итогам финансового года, штатным работникам, основным местом работы которых является университет, в размере определенного расчетного процента по основной должности от оклада за фактически отработанное время (за соответствующий период) или в конкретных суммах согласно утвержденных ведомостей.

4.4. Единовременное премирование из внебюджетных средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении университета, рассматривается комиссией на основании докладных записок руководителей структурных подразделений в фиксированных суммах (в базовых величинах) независимо от фактически отработанного времени. Премирование может производиться по основаниям, перечисленным ниже.

4.5. Единовременное премирование за проведенную идеологическую и воспитательную работу, победители конкурса среди клинических и теоретических кафедр в следующих размерах:

- за первое место – семь базовых величин;
- за второе место – пять базовых величин;
- за третье место – четыре базовые величины.

4.6. Единовременное премирование за работу в качестве кураторов студенческих групп университета, победители конкурса «Куратор года» в следующих размерах:

- за первое место – шесть базовых величин;
- за второе место – пять базовые величины;
- за третье место – четыре базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

4.7. Единовременное премирование победителей конкурса научно-методических материалов по обобщению педагогического опыта проведения идеологической и воспитательной работы со студентами, за высокие результаты участия в областных и республиканских конкурсах, в следующих размерах:

- за первое место – пять базовых величин;
- за второе место – четыре базовые величины;
- за третье место – три базовые величины;
- в отдельных номинациях – две базовые величины.

4.8. Единовременное премирование за защиту диссертаций и руководство по подготовке кандидатской и докторской диссертаций (защита и утверждение Высшей аттестационной комиссией кандидатской или докторской диссертации):

- за докторскую диссертацию – 60 базовых величин;
- за руководство по выполнению докторской диссертации – 30 базовых величин;
- за кандидатскую диссертацию – 40 базовых величин;
- за руководство по выполнению кандидатской диссертации – до 30 базовых величин;
- в связи с присвоением ученого звания профессора – 30 базовых величин;
- в связи с присвоением ученого звания доцента – 15 базовых величин;

4.9. Единовременное премирование за издание учебников, монографий, справочных и учебных пособий:

- за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и изданных республиканским издательством или за рубежом – до 20 базовых величин;
- за подготовку и издание монографий, прошедших рецензию и принятых к выпуску в плане издательства университета – до 15 базовых величин;
- за подготовку и издание учебников, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 30 базовых величин;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– за подготовку и издание учебных пособий, прошедших рецензию и получивших гриф Министерства образования Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию и принятых к выпуску Министерством образования – до 25 базовых величин;

– за подготовку и издание справочников и другой учебно-методической литературы, получивших гриф учебно-методического объединения по высшему и среднему медицинскому образованию, прошедших рецензию и принятых к выпуску – до 15 базовых величин;

– при наличии нескольких выше перечисленных пунктов премия работнику суммируется. При наличии соавторов, распределение материального вознаграждения между членами авторского коллектива осуществляется на основании справки о личном вкладе каждого соавтора.

4.10. Единовременное премирование за руководство лучшими студенческими научно-исследовательскими работами, занявшими призовые места в Республиканских конкурсах и награжденных дипломами, на основании докладной записки проректора по научной работе:

- за лауреата – 7 базовых величин;
- за 1 категорию – 5 базовых величин;
- за 2 категорию – 3 базовые величины;
- за 3 категорию – 2 базовые величины;

При наличии нескольких студенческих НИР, размеры премий работнику суммируются. При наличии нескольких руководителей НИР размер премии распределяется между руководителями на основании справки о личном вкладе каждого.

4.11. Единовременное премирование работников:

– при награждении государственными наградами, присвоении почетных званий, награждении знаками «Отличник здравоохранения Республики Беларусь», «Отличник образования Республики Беларусь» - 10 базовых величин;

– при награждении Почетными грамотами и Грамотами органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, Почетной грамотой университета – 5 базовых величин;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– при объявлении Благодарности органов государственного управления, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, Министерства образования Республики Беларусь, университета – 2 базовые величины;

4.12. Единовременное премирование за повышение уровня квалификационной категории врача, по представлению отдела кадров:

– присвоение первой квалификационной категории – до 7 базовых величин;

– присвоение высшей квалификационной категории – до 10 базовых величин;

4.13. Единовременное премирование за публикацию в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования осуществляется в соответствии с Положением о порядке поощрения работников университета за публикации в изданиях, включенных в международные базы данных и системы цитирования по следующим критериям:

4.13.1. публикация в изданиях, включенных в Scopus и Web of Science, с учетом значения библиометрических показателей – импакт-фактора (IF) и квартиля (Q):

IF выше 10 + Q1 – 40 базовых величин;

Q1 – 30 базовых величин;

Q2 – 25 базовых величин;

Q3 – 15 базовых величин;

Q4 – 10 базовых величин;

публикация в англоязычном издании без квартиля – 7 базовых величин;

публикация статьи в русскоязычном издании без квартиля – 5 базовых величин;

4.13.2. публикация в изданиях, включенных в базу данных Russian Science Citation Index ядра РИНЦ – 3 базовые величины;

4.13.3. публикация на английском языке в журнале «Проблемы здоровья и экологии» в соавторстве с ученым из стран дальнего зарубежья, имеющим публикации в изданиях, включенных в Scopus и Web of Science – 10 базовых величин.

4.14. Единовременное премирование (при наличии средств) за организацию и проведение социально-значимых мероприятий и выполнение общественных поручений в интересах коллектива университета (выполнение ремонтных и других работ по подготовке зданий и помещений к новому учебному году, за подготовку теплового

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

хозяйства к отопительному сезону и др.) производится в фиксированных суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени для:

- руководящего состава университета – до 10 базовых величин;
- специалистов и служащих – до 7 базовых величин;
- рабочих – до 5 базовых величин.

Размер премии может быть увеличен по решению комиссии по вопросам оплаты труда.

4.15. Единовременное премирование в связи с праздничными датами (День защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, День женщин), с юбилейными датами организации, определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается в абсолютных суммах (базовых величинах) (не выплачивается внешним совместителям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, офицерскому составу военной кафедры).

4.16. Единовременное премирование в связи с профессиональным праздником - Днем медицинских работников определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается, как правило, в абсолютных суммах (базовых величинах), (не выплачивается внешним совместителям, работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, офицерскому составу военной кафедры).

4.17. Единовременное премирование в связи с праздником Днем учителя определяется руководителем учреждения исходя из наличия средств и выплачивается в абсолютных суммах (базовых величинах), в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (не выплачивается внешним совместителям, офицерскому составу военной кафедры).

Единовременное премирование может быть приурочено к началу учебного года (1 сентября).

4.18. Единовременное премирование победителей и призеров городских и республиканских спортивных мероприятий.

4.19. Единовременное премирование за руководство и подготовку команд студентов к участию в викторинах, олимпиадах, конкурсах, в том числе он-лайн, по учебным дисциплинам и занявшим призовые места, в том числе:

- 1 место – 5 базовых величин;
- 2 место – 3 базовых величины;
- 3 место – 2 базовых величины.

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

4.20. Единовременное премирование (при наличии средств) производится в фиксированных суммах (базовых величинах), независимо от фактически отработанного времени.

4.21. Начисление и выплата премий производится на основании приказа ректора по согласованию с профкомом работников.

5. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ РАЗМЕРА ПРЕМИИ

5.1. Полностью или частично сотрудники могут быть лишены премии за:

- нарушение правил охраны труда – до 100 %;
- нарушение трудовой дисциплины – до 100 %;
- нарушение исполнительской дисциплины – до 100 %;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией – до 100 %;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка – до 100 %;
- утрату или порчу товарно-материальных ценностей в результате нарушения правил учета и хранения;
- предоставление недостоверной информации;
- дисциплинарное взыскание;
- за нарушение производственной, исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев (Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

5.2. Лица, допустившие служебный подлог, злоупотребление властью или служебными полномочиями, хищение, получение взяток, вымогательство, поборы и другие коррупционные явления лишаются премии на 100 %;

5.3. Снижение размера премии производится:

- за допущение несчастных случаев (случаев травматизма) – 50-100 %;
- за эксплуатацию неисправного оборудования:
 - работнику – 20-50 %
 - руководителю – 10-20 %;
- за неудовлетворительное содержание зданий и территорий:
 - работнику – 10-20 %
 - руководителю – 10-20 %;

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

– неудовлетворительное содержание санитарно-бытовых помещений и устройств:

работнику – 5-10 %
руководителю – 5-10 %;

– ведение работ, технологических процессов, учебного процесса с нарушением требований охраны труда:

работнику – 10-50 %
руководителю – 10-30 %;

– нарушение порядка обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда:

руководителю – 10-50 %;

– необеспечение работников инструкциями по охране труда:

руководителю – 5-10 %;

– необеспечение работников СИЗ:

руководителю – 50 %;

– неприменение СИЗ:

работнику – 50 %;

– невыполнение в срок мероприятий по ОТ и ПБ:

руководителю – 20-50 %;

– за допущение пожаров:

работнику – 50-100 %;
руководителю – 10-100 %;

– за нарушение противопожарных мероприятий:

работнику – 10-20 %;
руководителю – 10 %;

– за нарушение санитарных норм:

работнику – 10-20 %;
руководителю – 10 %;

5.4. Вопросы уменьшения размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе рассматриваются комиссией на основании докладных записок

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

руководителей структурных подразделений, проректоров и оформляются протоколом.

5.5. Уменьшение размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе оформляется приказом ректора с обязательным указанием причин.

5.6. Уменьшение размера премирования или полное лишение премии за конкретные упущения в работе производится за период, в котором произошло или было выявлено конкретное нарушение.

5.7. Ректор университета имеет право лишать отдельных работников премии или снижать ее размеры на основании представляемых проректорами и руководителями структурных подразделений университета докладных записок с указанием обоснованных причин».

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак

Приложение 4
к Коллективному договору
на 2020- 2023

Перечень профессий рабочих, которые
обеспечиваются смывающими средствами при
выполнении работ, связанных с загрязнением кожных покровов

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование профессий рабочих	Наименование смывающих средств	Количество выдаваемых смывающих средств (в месяц)
1	Учебный корпус №1	Водитель автобуса	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
		Водитель	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
2	Учебный корпус №1, общежитие №3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
3	Учебный корпус №1	Столяр	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
4	Учебный корпус №1, общежитие №3	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
5	Учебный корпус №1, общежитие №3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.
6	Учебный корпус №1	Уборщик территории	Мыло туалетное и хозяйственное	400 гр.

Основание: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 декабря 2008 № 208 «О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами».

Ректор УО Гомельского государственного
медицинского университета,
д.м.н. доцент

И.О.Стома

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников

Н.Е.Дивак