

УТВЕРЖДАЮ

главный врач государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»

А.А.Вариводская

 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда

работников государственного учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой медицинской помощи»

Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда (далее-Положение) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»), разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Беларусь, Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 №138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (с изменениями и дополнениями) (далее постановление от 13.06.2019 №52), постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) (далее – постановление от 13.06.2019 №53).

2. Положение разработано в целях увеличения эффективности работы ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»,

усовершенствования системы организации оплаты труда, обеспечения материальной заинтересованности работников в результатах труда и рационального использования фонда оплаты труда.

3. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда в ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» и обеспечения социальных гарантий работникам Учреждения.

4. Положение определяет порядок расчета денежного вознаграждения за труд, согласно действующей тарифной системы, критерии и процедуру установления окладов, стимулирующих и компенсирующих выплат с целью определения порядка формирования заработной платы работникам ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

5. Действие Положения распространяется на всех работников независимо от источника их содержания.

6. Вопросы оплаты труда, не отраженные в настоящем положении, регулируются действующим законодательством Республики Беларусь.

Раздел 2. СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7. Заработная плата работников состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат, премии, материальной помощи и единовременной выплаты на оздоровление.

8. Оклады работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» определяются путем умножения базовой ставки, установленной Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

9. Часовые оклады определяются путем деления оклада на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца.

10. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за стаж работы в бюджетных организациях Республики Беларусь;

- надбавка в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – надбавка за работу по контракту);

- надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за особенности профессиональной деятельности;

- надбавка за сложность и напряженность работы;

- надбавка за обеспечение показателей;

- другие надбавки в соответствии с законодательством.

11. К компенсирующим выплатам относятся:

- доплата за работу в сельской местности;
- доплата за особый характер труда;
- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличения объема выполняемых работ) или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за ученую степень и звание;
- другие доплаты;
- надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения;
- доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции;
- доплата за выполнение функции главного специалиста;
- базовая доплата.

12. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные постановлением от 13.06.2019 № 52 распространяются на медицинских и фармацевтических работников, включая руководителей.

13. Порядок и условия премирования работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» осуществляется в соответствии с положением «О порядке и условиях премирования работников государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

14. Оказание материальной помощи работникам ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» осуществляется согласно положения о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

15. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется согласно положения о порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ТАРИФНЫХ РАЗРЯДОВ И КРАТНЫХ РАЗМЕРОВ БАЗОВОЙ СТАВКИ

16. Тарифные разряды медицинских и фармацевтических работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» устанавливаются в соответствии с постановлением от 13.06.2019 № 52.

17. Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников ГУЗ «Минский областной центр скорой

медицинской помощи», должности (профессии) которых являются общими для всех видов деятельности, устанавливаются в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями).

18. Установить тарифные разряды по должностям руководителей из числа медицинских и фармацевтических работников:

Таблица 1

№ п/п	Наименования должностей	Численность обслуживаемого населения свыше 500 человек
		тарифный разряд
1	Главный врач	17
2	Заместитель главного врача	16
3	Главная медицинская сестра	14

19. Установить тарифные разряды по должностям врачей-специалистов, медицинских работников, имеющих среднее специальное медицинское, фармацевтическое образование (за исключением руководителей), а также служащих, занятых в здравоохранении:

Таблица 2

№ п/п	Наименования должностей	Тарифный разряд
ВРАЧИ-СПЕЦИАЛИСТЫ		
1	Врач-интерн	7
2	Врач-методист, врач-статистик, провизор-организатор:	
	не имеющий квалификационной категории	7
	имеющий вторую квалификационную категорию	8
	имеющий первую квалификационную категорию	9
	имеющий высшую квалификационную категорию	10

3	Врач- специалист, врач скорой медицинской помощи, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, не имеющий квалификационной категории	8
	имеющий вторую квалификационную категорию	9
	имеющий первую квалификационную категорию	10
	имеющий высшую квалификационную категорию	11
МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ, ОБРАЗОВАНИЕ		
4	Фельдшер, медицинская сестра, медицинский брат, медицинская сестра-регистратор, медицинский статистик, фармацевт	
	не имеющий квалификационной категории	3
	имеющий вторую квалификационную категорию	4
	имеющий первую квалификационную категорию	5
	имеющий высшую квалификационную категорию	6
СЛУЖАЩИЕ, ЗАНЯТЫЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ		
5	Медицинский дезинфектор	2

21. Установить тарифные разряды работникам, должности (профессии) которых являются общими для всех видов экономической деятельности:

Таблица 3

№ п/п	Наименования должностей	Тарифный разряд
	РУКОВОДИТЕЛИ	

1	Заместитель главного врача по хозяйственной работе	16
2	Главный бухгалтер	15
3	Установить оклад заместителя главного бухгалтера на 3 % ниже оклада, установленного главному бухгалтеру.	
4	Начальник планово-экономического отдела	15
5	Начальник отдела кадров	8
6	Начальник отдела автоматизированных систем управления	8

20. Установить тарифные разряды специалистам и другим служащим:

Таблица 4

№ п.п	Наименование должности	Тарифный разряд
1	Экономист, юрисконсульт, инженер по охране труда, инженер-электроник, инженер-программист, бухгалтер, администратор сетей, специалист по организации закупок, специалист по кадрам, другие специалисты, занимающие должности, квалификационными требованиями которых предусматривается наличие высшего, среднего специального образования	
	не имеющий квалификационной категории	4
	имеющий вторую квалификационную категорию	5
	имеющий первую квалификационную категорию	6
	по производной должности «ведущий»	7
ДРУГИЕ СЛУЖАЩИЕ		

1	Секретарь	4
2	Делопроизводитель	2

22. Установить кратные размеры базовой ставки в зависимости от разряда работы, предусмотренного тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих:

Таблица 5

№ п/п	Наименование профессии	Разряд работ	Кратный размер базовой ставки
1	Кладовщик	4	1,14
2	Уборщик помещений	2	1,07
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	5	1,17
4	Подсобный рабочий	1	1,0
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3	1,1
6	Слесарь-сантехник	3	1,1
7	Сторож (вахтер)	2	1,07
8	Машинист (кочегар) котельной	2	1,07
9	Сестра-хозяйка	3	1,1
10	Санитар (ка) 3 разряд Уборщик территории	3 2	1,1 1,07

**Раздел 4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК)
МЕДИЦИНСКИМ РАБОТНИКАМ, А ТАКЖЕ СЛУЖАЩИМ,
ЗАНЯТЫМ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ**

23. Работникам ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи», принятым на работу на условиях контракта, устанавливается повышение оклада в размере не более 50 % оклада по основной должности. Конкретный размер надбавки устанавливается главным врачом с возможностью пересмотра данной выплаты. Надбавка за работу на условиях контракта устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый период.

24. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях

устанавливается от базовой ставки при стаже работы в размерах:

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

Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях за период с даты образования Республики Беларусь – 19 сентября 1999 г.

25. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

25.1. медицинским и фармацевтическим работникам (включая руководителей) 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;

25.2. медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

25.2.1. врачам-специалистам выездных бригад - 70 процентов оклада;

25.2.2. врачам-специалистам, за исключением указанных в подпункте 25.2.1 - 50 % оклада;

26. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, выезжающим по вызову самостоятельно без врачей - 70 % оклада;

27. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад, за исключением указанных в подпункте 26 настоящего пункта, - 60 % оклада;

28. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в подпунктах 27 и 28 настоящего пункта - 50 % оклада;

29. врачам-интернам, провизорам-интернам - 25 процентов оклада.

30. Одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения в соответствии с разделом 4 настоящего положения могут устанавливаться по двум и более основаниям, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, и сверх установленной продолжительности рабочего времени.

31. Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается в размерах, определенных постановлением от 13.06.2019 № 52.

Устанавливается как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, сверх продолжительности рабочего времени.

32. Медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому - 50 % оклада. Под дежурством на дому понимается, с согласия медицинского работника, пребывание дома в ожидании вызова на работу для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи.

33. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

33.1. выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в п.2. настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, - в размере 20 % оклада;

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

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

34. 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.

35. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается в размерах определенных постановлением от 13.06.2019 № 52.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях сверх продолжительности рабочего времени, по совместительству.

36. Надбавка за обеспечение показателей деятельности устанавливается главному врачу в размере до 200% оклада включительно главным управлением по здравоохранению Минского облисполкома.

37. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» по основной должности, по должности занимаемой на условиях совместительства и сверх продолжительности рабочего времени без ограничений по максимальному размеру.

Порядок и условия установления надбавки за сложность и

напряженность работы в ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» предусмотрены положением «Об установлении надбавки за сложность и напряженность работы».

Раздел 5. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СЛУЖАЩИМ, ЗАНЯТЫМ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

38. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 % базовой ставки.

Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения.

39. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается:

39.1. врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений с числом должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов:

до 2,75 включительно - 20 % базовой ставки;

от 3 до 5,75 включительно - 25 % базовой ставки;

от 6 до 11,75 включительно - 30 % базовой ставки;

от 12 и свыше - 35 % базовой ставки;

39.2. врачам-специалистам, являющимися руководителями смен по приему и передаче вызовов скорой медицинской помощи - 15 % базовой ставки;

39.3. заведующим станций, подстанций скорой медицинской помощи - 15 % базовой ставки;

39.4. врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями:

базы интернатуры, при численности врачей-интернов, провизоров-интернов:

от 11 до 20 человек включительно - 75 % базовой ставки,

от 21 до 30 человек включительно - 85 % базовой ставки,

от 31 до 40 человек включительно - 115 % базовой ставки,

свыше 40 человек - 130 % базовой ставки;

врачей-интернов, провизоров-интернов при численности

до 4 человек включительно - 45 % базовой ставки,

от 5 до 7 человек включительно - 85 % базовой ставки,

от 8 до 10 человек включительно - 130 % базовой ставки;

39.5. медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым

на должности с применением производного наименования "старший" - 15 % базовой ставки.

40. Доплата за выполнение функции главного специалиста устанавливается специалистам из числа медицинских и фармацевтических работников, приказом главного управления по здравоохранению Минского областного исполнительного комитета в размере 30 процентов от базовой ставки.

41. Доплата 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) устанавливается в следующих размерах часового оклада работника:

работникам центра экстренной медицинской помощи, работникам оперативного отдела и иным работникам - 35 % часового оклада;

работникам осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь - 60 % часового оклада.

42. Доплата за каждый час работы во вредных условиях труда устанавливается в размерах согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14.06.2014 № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда» (с изменениями и дополнениями)

Таблица 1

Класс условий труда	Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу (% от базовой ставки),
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

43. Доплата за особый характер труда устанавливается: работникам структурных подразделений, обособленных подразделений выездных бригад скорой медицинской помощи в размере 30 % от базовой ставки, медицинскому дезинфектору - 20 % от базовой ставки.

К работникам, которым устанавливается доплата за особый характер труда, относятся медицинские работники, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, медицинских сестер, медицинских братьев, фельдшеров (старших), а также другие работники, обслуживающие пациентов.

Работникам, которым установлена доплата за особый характер

труда, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест не устанавливается.

Доплата устанавливается как по основной должности, так и по должности занимаемой на условиях сверх продолжительности рабочего времени, по совместительству.

44. Наниматель уплачивает взносы на профессиональное пенсионное страхование (далее - взносы на ППС) за работников, которые работают в особых условиях труда или заняты отдельными видами профессиональной деятельности. Уплаченные средства используются для выплаты профессиональных пенсий.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 25.09.2013 № 441 «О некоторых вопросах профессионального пенсионного страхования и пенсионного обеспечения» (далее – Указ № 441) работникам, подлежащим ППС, у которых специальный стаж работы до 1 января 2009 г. составляет менее половины требуемого для назначения пенсии по возрасту за работу с особыми условиями труда или пенсии за выслугу лет в соответствии со статьями 12, 13, 15, 47 - 49, 49-2 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении», по их выбору предоставляется право на ППС либо на ежемесячную доплату к заработной плате. Размер доплаты равен сумме взносов на ППС работника, причитающихся к уплате в бюджет ФСЗН в соответствии с законодательством.

Ежемесячная доплата к заработной плате производится нанимателем на основании письменного заявления работника (подп. 1.2 Указа № 441). Выплата ежемесячной доплаты производится в срок выплаты заработной платы.

45. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

Конкретный размер доплаты устанавливается нанимателем в зависимости от объема выполняемой работы.

Объем работы по основной и совмещаемой должности не должен превышать 2,0 ставок в месяц.

Доплаты, предусмотренные частью первой настоящего пункта, не устанавливаются в случаях, когда работа по другой профессии (должности) предусмотрена трудовым договором (контрактом),

должностной (рабочей) инструкцией.

46. При временном замещении отсутствующего работника замещающему работнику (за исключением штатного заместителя) оплата труда производится исходя из оклада по должности замещаемого работника.

47. Доплата за работу в праздничные дни производится в размере 100 процентов часового оклада работника за каждый час работы.

По решению нанимателя может быть компенсирована работнику предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха.

Раздел 6. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

50. Выплата заработной платы производится регулярно не реже двух раз в месяц: за первую половину текущего месяца 25 числа, окончательный расчет за предыдущий месяц 10 числа.

51. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата производится накануне их.

52. Выдача заработной платы работникам в установленные сроки обеспечивается путем безналичных перечислений на карт-счета.

53. Каждому работнику ежемесячно выдается расчетный листок не позднее чем за 1 день до установленного срока выплаты окончательного расчета за предыдущий месяц с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

54. Заработная плата индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь, в том числе и выплаченная с задержками, превышающими один месяц. Индексации подлежат недоначисленные или недоплаченные суммы заработной платы.

55. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки. Счетной ошибкой считается техническая или арифметическая ошибка (описка, опечатка, пропуск, неправильный или повторный ввод данных, неточное округление и другое).

Неверное применение нормативных правовых актов, в том числе локальных нормативных правовых актов по исчислению и выплате заработной платы, а также иные случаи, приведшие к неправильному начислению заработной платы, счетной ошибкой не считать.

56. Заработная плата повышается при изменении условий оплаты труда.

57. 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 нанимателя.

58. Исчисление среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации, нахождения в командировках производится в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

59. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с действующим законодательством.

60. При увольнении работника причитающаяся ему сумма выплачивается в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя причитающихся работнику сумм – за каждый день просрочки выплачивается средний заработок, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

61. При отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо обязательный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада.

62. Заработную плату, не полученную по причине смерти работника, выплачивать членам его семьи, не позднее семи календарных дней со дня подачи документов.

63. На выплату заработной платы, осуществление единовременной выплаты на оздоровление и оказание материальной помощи направляются средства, предусматриваемые в смете расходов учреждения, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

64. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, осуществление стимулирующих и компенсирующих выплат (надбавок) направляются на премирование работников.

Раздел 7. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ УТВЕРЖДЕНИЯ И ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

65. Положение об оплате труда утверждается главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом.

66. Изменения (дополнения) в Положение об оплате труда вносятся при изменении: законодательства Республики Беларусь, условий оплаты труда, критериев для определения тарифных разрядов.

67. Внесение изменений (дополнений) в Положение об оплате труда, решение вопросов по установлению тарифных разрядов, окладов работников, рассмотрение спорных вопросов по исчислению стажа работы в ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» осуществляется постоянно действующей комиссией по установлению окладов работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – Комиссия).

68. Заседания Комиссии по установлению окладов работникам проводятся по мере изменения условий оплаты труда.

69. По спорным вопросам либо в ситуациях, не определенных Положением, решение принимается постоянно действующей комиссией по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, премированию государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

Главный бухгалтер
Начальник планово-экономического отдела



А.В. Прокопчик

Юрисконсульт




З.М. Апацкая

А.И. Беляев

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

 С.А. Царуков

«06» октября 2022



УТВЕРЖДАЮ
главный врач государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»

А.А.Вариводская
«23» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях премирования
работников государственного учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой медицинской помощи»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014 г. № 746 "Об утверждении методических рекомендаций 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 является локальным нормативным правовым актом, регламентирующим условия премирования работников государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – Учреждение).

2. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

3. Определяет порядок формирования источников премирования и условия установления размера премии каждому работнику, периодичность ее начисления и выплаты.

5. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду.

6. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников всех структурных подразделений Учреждения.

7. Направлено на повышение материальной заинтересованности работников в качестве оказания медицинской помощи населению, усиление мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед Учреждением.

8. Строится на соблюдении социальной справедливости.

Глава 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

9. На выплату премии направляются средства, предусмотренные в бюджетной смете расходов ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» в размере 20% от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

10. На выплату премии направляются средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

11. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно по итогам работы за текущий месяц.

12. Подведение итогов работы проводится постоянно действующей комиссией по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, премированию государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - Комиссия).

13. Комиссия создается приказом главного врача в составе: главного врача, заместителей главного врача, начальника отдела кадров, главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, юрисконсульта, председателя профсоюзного комитета, а также других лиц, привлекаемых главным врачом Учреждения к этой работе.

14. Комиссия рассматривает и анализирует итоги работы подразделений Учреждения, а также принимает решение о снижении или повышении базового размера премии отдельным работникам или всему коллективу структурного подразделения в соответствии с критериями для повышения или снижения базового размера премии приложение 1 и приложение 2.

15. Базовый размер премии каждому работнику, добросовестно исполняющему свои должностные обязанности и не имеющему замечаний по работе, дисциплинарных взысканий, устанавливается на уровне 20% от

оклада, рассчитанного согласно действующего законодательства за фактически отработанное время в месяц, за который производится премирование.

16. Базовый размер премии по решению комиссии может быть снижен как отдельным работникам, так и всему коллективу структурного подразделения. Размер премии снижается в процентах от суммы премии согласно приложению 2.

17. Премия начисляется за фактически отработанное время по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства, за работу, выполняемую работником сверх продолжительности рабочего времени.

18. Премия не начисляется на установленные проценты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени: временной нетрудоспособности; социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы); трудовых отпусков; курсов повышения квалификации; командировок и др.

19. Начисление премии производится за текущий месяц. Выплата осуществляется в срок выплаты заработной платы.

20. Увольняющимся сотрудникам премирование производится в размере 20% оклада, при отсутствии дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания, пропорционально отработанному времени в месяце увольнения и выплачивается с окончательным расчетом при увольнении.

В случае смерти работника все выплаты (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), не полученные ко дню смерти работника, производятся членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении работника на день его смерти, не позднее семи календарных дней со дня подачи нанимателю соответствующих документов.

Выплаты, установленные системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период, производятся в порядке, установленном локальными правовыми актами, не позднее дня выплаты заработной платы за отчетный период работникам организации.

21. Предложения для изменения размера премии работникам структурных подразделений предоставляют руководители структурных

подразделений, председатель профсоюзного комитета, межрайонные кураторы, заместители главного врача в виде служебной записки.

22. Премирование заместителей главного врача, главной медицинской сестры, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, начальника планово-экономического отдела, начальника отдела автоматизированных систем управления, работников сектора по охране труда, канцелярии, специалистов и служащих, относящихся к данным подразделениям и административно-управленческому персоналу, хозяйственно-обслуживающего персонала, руководителей структурных подразделений, проводится в зависимости от конечных результатов работы учреждения в целом, их личного вклада с учетом предложений главного врача.

23. Премирование главного врача производится в порядке, определяемом главным управлением по здравоохранению Минского областного исполнительного комитета.

24. В случае снижения премии руководителю по приказу главного управления по здравоохранению Минского облисполкома за недостатки по итогам работы за месяц, заместителям главного врача в зависимости от курируемых вопросов, руководителям структурных подразделений допустивших нарушения, размер премии снижается соответственно в следующем месяце.

25. За счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, может осуществляться премирование общественных инспекторов по охране труда. Премирование осуществляется поквартально по ходатайству председателя профсоюзного комитета, по итогам проведенной работы, представленным отчетам, справкам по результатам осуществляемого контроля за соблюдением законодательства об охране труда, мониторинга мероприятий по наблюдению, анализу, оценке соблюдения трудовых и социально-экономических прав граждан, участия в работе коллегиальных органов, комиссий, иных формах, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

26. Единовременное премирование работников производится в пределах планового фонда премирования и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, согласно критериев для повышения базового размера премии в соответствии с приложением 1, а также к праздничным дням (общереспубликанским, профессиональным), и определяется Комиссией в абсолютном значении.

27. Работники дополнительно премируются при наличии экономии

средств, предусмотренных на оплату труда. При отсутствии экономии, премия выплачивается в базовом размере 20%.

28. При наличии дисциплинарного взыскания снижение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения или, когда они были выявлены в результате проверки.

29. В случае, когда дисциплинарное взыскание объявлено работнику после издания приказа о премировании за текущий месяц, депремирование осуществляется в следующем месяце.

Глава 3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ СРЕДСТВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

30. На выплату премии ежеквартально направляются неиспользованные средства за отчетный период, предусмотренные на оплату труда.

31. Сумма неиспользованных средств по фонду оплаты труда определяется как разница между плановым фондом и фактическими расходами за соответствующий отчетный период (квартал, полугодие и т.д.).

32. По итогам работы за квартал экономической службой проводится анализ фонда оплаты труда. При наличии экономии по решению Комиссии устанавливается фонд премирования каждому структурному подразделению.

33. Фонд премирования для распределения в структурных подразделениях, а также премия руководителей подразделений корректируется с учетом выполнения моделей конечных результатов за отчетный период.

34. В случае наличия неиспользованных средств по фонду оплаты труда за текущий год премирование по итогам работы за ноябрь месяц осуществляется следующим образом:

в декабре выплачивается премия за ноябрь, остаток средств экономии фонда оплаты труда выплачивается всем работающим в размере, определенном комиссией, 25 декабря текущего года.

35. Распределение установленного фонда, определение размера премии каждому работнику коллектива, осуществляется комиссией по распределению премии и установлению надбавок, созданной в каждом структурном подразделении.

36. Комиссии по распределению премии и установлению надбавок создается в каждом структурном подразделении, в составе не менее трёх человек. Председатель комиссии - руководитель подразделения. Члены комиссии профгруппорг, другие работники, пользующиеся авторитетом в коллективе.

37. Установленная сумма премии распределяется между работниками подразделения с учетом личного вклада каждого работника в общие результаты труда.

38. Определение размера премии работнику осуществляется на основе бальной системы, согласно которой работнику, определяется количество баллов в соответствии с приложением 3. Исходя из суммы экономии определяется стоимость одного балла и рассчитывается сумма премии каждому работнику. Бальная система носит рекомендательный характер.

39. Каждое структурное подразделение имеет право применять индивидуальное положение по распределению суммы экономии. Данное положение разрабатывается, утверждается и является неотъемлемой частью коллективного договора.

40. Конкретные размеры премии оформляются протоколом заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа главного врача.

41. Решение коллектива структурного подразделения по вопросам премирования может быть обжаловано в постоянно действующей в учреждении комиссии по заявлению работника.

42. Размеры премий, выплачиваемых работникам, в том числе руководителям структурных подразделений, с учетом объемов и качества выполняемых работ, в пределах утвержденного финансирования максимальными размерами не ограничиваются.

43. По спорным вопросам, либо в ситуациях, не определенных Положением, решение принимается постоянно действующей Комиссией, оформляется протоколом, на основании которого издается приказ главного врача.

Главный бухгалтер

А.В. Прокопчик

Начальник планово-экономического отдела

З.М. Апацкая

Юрисконсульт

А.И. Беляев

Приложение 1

к Положению о порядке
и условиях премирования
работников государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр
скорой медицинской помощи»

Критерии для повышения базового размера премии:

№ п/п	Наименование	Размер увеличения премии (сумма)
1	Своевременное и качественное исполнение поручений главного врача, руководителя подразделения, вышестоящих организаций	абсолютное значение
2	Внедрение современных и эффективных форм организации труда	абсолютное значение
3	Интенсивный труд	абсолютное значение
4	Высокопроизводительный и качественный труд, оптимальность организации процессов и профессионализм работников	абсолютное значение
5	За достигнутые успехи в повышении эффективности и качества обслуживания пациентов, высокие результаты в работе, внедрение передовых методов деятельности, выполнение отдельных заданий, усиление финансовой дисциплины	абсолютное значение
6	Оптимальность организации процессов и профессионализм работников – быстрота реакции специалистов на обращение пациентов, успешная работа в чрезвычайных ситуациях при оказании медицинской помощи.	абсолютное значение
7	Обеспечение соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины	абсолютное значение
8	Внедрение прогрессивных форм организации труда	абсолютное значение
9	Выполнение дополнительного объема работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника	абсолютное значение
10	Инициатива, творческий подход к решению стоящих задач, выполнению поручений;	абсолютное значение
11	Участие в общественной жизни учреждения	абсолютное значение

№ п/п	Наименование	Размер увеличения премии (сумма)
12	Объявление благодарности ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»	2 базовые величины
13	Награждение почетной грамотой ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»	3 базовые величины
14	Занесение на Доску почета	10 базовых величин
15	Награждение Почетной грамотой и объявление благодарности главного управления по здравоохранению Минского облисполкома, Министерства здравоохранения и других вышестоящих организаций.	4 базовые величины
16	Поступление благодарственных писем в адрес вышестоящих организаций	1 базовая величина
17	За участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях (конкурсах, смотрах, спартакиадах, спортивных соревнованиях республиканских, областных а также проводимых в учреждении); за активное участие, помощь в организации и проведении культурно-массового, спортивно-оздоровительного мероприятия	абсолютное значение
18	Выполнение функции общественного инспектора по охране труда	2 базовые величины
19	Другие показатели, определяемые комиссией в зависимости от конкретного случая	абсолютное значение

Приложение 2

к Положению о порядке и условиях премирования работников государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

Критерии для снижения базового размера премии:

№ п/п	Наименование	Размер снижения премии в %
1	Ненадлежащая организация рабочего процесса	до 50%
2	Наличие выявленных в результате проверки дефектов в работе	до 100%
3	Нарушение функциональных обязанностей	до 50%
4	Несоблюдение норм законодательства	до 50%
5	Нарушение правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности	до 100%
6	Нарушение законодательства по борьбе с коррупцией	до 100%
7	Несвоевременная сдача статистической и других видов отчетности	до 50%
8	Обращения населения, связанные с неквалифицированным оказанием медицинской помощи, неудовлетворительной организацией работы	до 100%
9	Нарушение принципов врачебной этики и деонтологии, подтвержденные фактами	до 100%
10	Недостатки в ведении медицинской, финансовой документации, выявленные специалистами учреждения	до 50%
11	Наличие обоснованной жалобы	до 100%
12	Нарушения санитарно-противоэпидемического режима работниками подразделения	до 50%
13	Нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	до 100%
14	Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания	до 50%
15	Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора	до 100%

Приложение 3

к Положению о порядке
и условиях премирования
работников государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр
скорой медицинской помощи»

Критерии оценки баллов

№ п/п	Наименование	Количество баллов
1	Базовое количество баллов	
	Врач - специалист	
	Без категории	30
	2 категории	32
	1 категории	35
	Высшей категории	37
	Фельдшер, медицинская сестра	
	Без категории	22
	2 категории	23
	1 категории	25
	Высшей категории	27
	Заведующий хозяйством, дезинфектор и пр. работники	21
2	Дополнительное количество баллов	
	Успешная реанимация	от 5 до 10
	Работа в неукомплектованной бригаде	от 5 до 20
	ТЛТ по показаниям	5
	Выход на дополнительные смены на замещение работников	от 10 до 20
	Работа сверх установленной продолжительности	от 7 до 15
	Активное участие в общественной и хозяйственной деятельности подразделения	от 2 до 25
	Наставничество молодых специалистов	от 2 до 15
	Своевременное и качественное исполнение поручений руководителей	от 5 до 20
	Должностная ответственность, эффективность работы, дополнительные функции	от 5 до 20
	Выполнение дополнительного объема работ, исполнение обязанностей отсутствующего работника	от 2 до 15

№ п/п	Наименование	Количество баллов
	Другие критерии , определяемые комиссией в зависимости от конкретного случая	от 2 до 15
3	Штрафные баллы (отрицательное значение)	
	Жалобы зафиксированные в книге замечаний и предложений.	от -5 до - 15
	Наличие дисциплинарных взысканий	от -10 до -25
	Отрицательная оценка качества	от -2 до -10
	Невыполнение поручений руководителя	от -10 до -20
	Нарушение санитарно – эпидемиологического режима	от -2 до -15
	Другие критерии, определяемые комиссией в зависимости от конкретного случая	от -2 до -15

Примечание:

расчет количества баллов работнику, принятому на работу на условиях работы с неполным рабочим временем (принятому на неполную ставку) в соответствии с трудовым договором (контрактом), производится пропорционально размеру занимаемой должности.

УТВЕРЖДАЮ

главный врач государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»

А.А.Вариводская

2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях оказания материальной помощи
работникам государственного учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой медицинской помощи»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014 № 746 "Об утверждении методических рекомендаций 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 является локальным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оказания и выплаты материальной помощи работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – Учреждение).

2. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством, а также средства, полученные от приносящей доходы деятельности.

3. Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в первую очередь она оказываться низкооплачиваемым категориям работников.

Раздел 2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетное финансирование, предусмотренное в смете расходов на текущий год, а также средства, полученные от приносящей доходы деятельности.

5. Для работников, содержащихся за счет внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты материальной помощи являются внебюджетные средства.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников Учреждения, независимо от источника выплаты их заработной платы.

7. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

8. Расчет суммы денежных средств, направляемых на оказание материальной помощи, производится ежемесячно работниками планово-экономического отдела.

9. Общий ежемесячный фонд составляет 2,5 % годовой суммы.

10. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, определяется ежеквартально и распределяется между работниками в равных долях (за исключением работников, находящихся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, вновь принятых работников, отработавших менее 50% месячной нормы рабочего времени, уволенных на дату выплаты).

Раздел 3. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

11. Материальная помощь оказывается работникам, для которых ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» является основным местом работы.

12. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь согласно п.10 выплачивается пропорционально доли занятости.

13. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения, как правило, в связи с непредвиденными материальными затруднениями на основании заявления работника, служебной записки руководителя структурного подразделения или профсоюзного актива, поступающих на рассмотрение постоянно действующей комиссией по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - Комиссия).

14. Расчет суммы материальной помощи, установленной в кратных размерах базовой величины, производится исходя из размера, действующего на дату написания работником заявления.

15. Если размер материальной помощи определен в Положении с приставкой "до", конкретное решение в этих случаях принимается комиссией, оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа главного врача.

16. На основании протокола заседания Комиссии издается приказ главного врача с указанием размера материальной помощи, подлежащей выплате работнику.

Раздел 4. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ИЗ СРЕДСТВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ В БЮДЖЕТЕ УЧРЕЖДЕНИЯ.

17. Материальная помощь выплачивается основным работникам в кратных размерах от базовой величины (далее - БВ) при предоставлении подтверждающих документов в случаях:

17.1. смерти близкого родственника работника (отец, мать, сын, дочь, муж, жена) – 10 БВ;

17.2. семье умершего работника – 10 БВ;

17.3. пострадавшим от несчастных случаев (пожар и др. стихийные бедствия), принесших значительный материальный ущерб – до 10 БВ;

17.4. работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 1 раз в календарном году – в размере 3-х БВ;

17.5. в связи с рождением ребенка - в размере 3-х БВ;

17.6. многодетным семьям, воспитывающим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет 1 раз в календарном году в размере 3-х БВ;

В случае, если оба родителя работают в Учреждении, материальная помощь по основанию согласно п.17.4, п.17.5, п.17.6 оказывается, одному из родителей.

17.7. работникам, впервые вступившим в брак, - в размере 2-х БВ;

В случае, если оба супруга работают в Учреждении, одному из них.

17.8. молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу в Учреждение, за наем жилья (на платной основе) у частных домовладельцев, ежемесячно в размере 3-х БВ;

Материальная помощь по данному пункту оказывается при предоставлении договора найма жилого помещения. Работник обязан незамедлительно информировать Нанимателя о расторжении договора найма, об улучшении жилищных условий. В случае несвоевременного

предоставления данных сведений, работник обязуется возместить Нанимателю излишне выплаченные суммы.

17.9. В случае длительной временной нетрудоспособности (30 и более дней) и необходимости приобретения дорогостоящих лекарств (стоимость лекарств более 10 БВ), (за исключением временной нетрудоспособности по беременности и родам и по уходу за болеющим членом семьи) – до 5 БВ;

17.10. одиноким матерям 1 раз в календарном году (август) - в размере 3-х базовых величин, за исключением лиц, находящихся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

17.11. в связи с юбилейной датой со дня рождения – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет – 5БВ;

17.12. в связи с выходом на пенсию:

- при непрерывном стаже работы в службе скорой медицинской помощи 15 и более лет в размере 10 БВ;

- при непрерывном стаже работы в службе скорой медицинской помощи до 15 лет в размере 5 БВ;

18. Выплата материальной помощи производится в день выплаты заработной платы.

19. Выплата материальная помощь по основанию согласно п.17.1., п.17.2. осуществляется в межрасчетный период на основании приказа главного врача.

20. По итогам текущего года материальная помощь должна быть выплачена до 27 декабря текущего года.

Главный бухгалтер
Начальник планово-экономического отдела

А.В. Прокопчик

Юрисконсульт

З.М. Апацкая

А.И. Беляев

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

С.А. Царуков



2022

УТВЕРЖДАЮ

главный врач государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»

А.А.Вариводская

«*А.А. Вариводская*» 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях единовременной выплаты на оздоровление
работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский
областной центр скорой медицинской помощи»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и является локальным нормативным правовым актом.

2. Положение регулирует вопросы осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - Учреждение)

3. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам Учреждения направляются средства, предусмотренные в смете расходов в соответствии с действующим законодательством.

4. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 1,0 оклада работников учреждения.

Раздел 2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

5. Источниками средств, направляемых на единовременную выплату на оздоровление, являются:

- бюджетное финансирование;
- средства, получаемые от осуществления приносящей деятельности;
- средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

6. Неиспользованные средства, предусмотренные на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, в конце календарного года направляются на премирование работников.

7. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

8. Порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление применяются в отношении всех работников Учреждения, независимо от источника выплаты их заработной платы.

Раздел 3. РАЗМЕРЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

9. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется всем работникам ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

10. Единовременная выплата производится работнику один раз в календарном году из расчета 1 оклад, как правило при предоставлении трудового отпуска в текущем календарном году.

11. В случае разделения трудового отпуска на части единовременная выплата осуществляется при предоставлении большей части трудового отпуска по заявлению работника.

12. Размер единовременной выплаты на оздоровление работников с неполным рабочим временем рассчитывается пропорционально установленному для них режиму рабочего времени (0,5; 0,25 должности).

13. Размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника - на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и не получил выплату на оздоровление).

14. Если в течение года размер оклада работника изменился, а единовременная выплата уже была произведена, перерасчет и доплата не производятся.

15. В случае если работник перешел с одной должности на другую, и единовременная выплата на оздоровление не производилась, выплата осуществляется исходя из размера оклада по новой должности.

16. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени из расчета 1/12 установленного размера за каждый отработанный месяц в случае:

- если работник принят на работу и отработал менее календарного года;
- если работник уходит в отпуск, (приходит из отпуска) по уходу за

ребенком в возрасте до 3-х лет;

- если трудовой отпуск предоставлен с последующим увольнением.

17. По приказу главного врача на основании заявления работника, у которого в текущем году истекает срок контракта (договора) и с которым не планируется его продление, пособие при предоставлении трудового отпуска может выплачиваться пропорционально за месяцы работы в текущем календарном году до окончания срока контракта (трудового договора).

18. Единовременная выплата на оздоровление не предоставляется:

- работникам за выполнение работы сверхустановленной продолжительности рабочего времени;

- временным работникам;

- сезонным работникам;

- работникам, уволенным в текущем календарном году согласно пунктам 4; 5; 7; 8; 9 статьи 42; пунктов 2; 4 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь;

- находящимся в отпуске по уходу за детьми, за период нахождения в указанном отпуске.

19. При увольнении работника до окончания календарного года, за который ему выплачено пособие в полном объеме, удержание за неотработанный период не производится.

4. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

20. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника.

21. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение).

22. Перерасчет единовременной выплаты на оздоровление при изменении оклада работника не производится.

23. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году.

Размер выплаты определяется исходя из оклада на дату написания работником заявления не позднее 15 декабря.

24. Единовременная выплата на оздоровление может быть выплачена работнику по его заявлению не только при уходе в отпуск, но и при возникновении других обстоятельств по согласованию с руководителем Учреждения при наличии средств.

25. По спорным вопросам, либо в ситуациях, не определенных Положением, решение принимается постоянно действующей комиссией

по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, премированию государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

Главный бухгалтер
Начальник планово-экономического отдела

А.В.Прокопчик

З.М.Апацкая

Юрисконсульт

А.И. Беляев

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»



С.А.Царуков

2022г.

Приложение 3

УТВЕРЖДАЮ

главный врач государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»

А.А.Вариводская

А.А. Вариводская 2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за сложность и
напряжённость работы
работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский
областной центр скорой медицинской помощи»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение о порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряжённость работы (далее-Положение) разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим порядок и условия установления надбавки за сложность и напряжённость работы работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - Учреждение).

2. Положение разработано с целью дополнительного поощрения за результаты труда, материальной заинтересованности в достижении количественных и качественных показателей в работе, повышении эффективности трудовой деятельности, степени ответственности и сложности выполняемой работы.

3. Действие Положения о порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряжённость работы распространяется на всех работников независимо от источника их содержания.

4. Положение определяет критерии установления, начисления и периодичность выплаты надбавки за сложность и напряжённость работы.

5. Положение устанавливает источники и порядок формирования фонда выплаты надбавки.

Раздел 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

6. Установление надбавки за сложность и напряжённость работы осуществляется постоянно действующей комиссией по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, премированию государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – Комиссия).

7. Надбавка за сложность и напряжённость работы устанавливается приказом главного врача на период, определенный решением комиссии (месяц, квартал, год).

8. Комиссия имеет право изменить установленный размер надбавки за сложность и напряжённость работы согласно критериев (раздел 3) и период действия изменений.

10. Руководители структурных подразделений предоставляет в Комиссию служебную записку с ходатайством на установление надбавки за сложность и напряженность работы с перечнем сотрудников и размером надбавки, и обоснованием с учетом личного вклада в результат работы, интенсивности трудового процесса, объема выполняемой работы.

11. Служебные записки предоставляются секретарю Комиссии не позднее 20 числа текущего месяца.

12. Служебные записки с ходатайством, предоставленные без указания обоснования для установления надбавки и с нарушением срока предоставления Комиссией не рассматриваются.

12. На основании служебных записок руководителей структурных подразделений Комиссия формирует перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряжённость работы, ее размер и период выплаты, прекращение выплаты.

13. При недостаточности плановых ассигнований, обеспечивающих уровень надбавки, установленный работникам за предыдущий период при прочих равных условиях (отсутствие нарушений, интенсивность трудового процесса, объема выполняемой работы и пр.), размер надбавки на текущий период корректируется с учетом фактически сложившегося фонда выплаты надбавки.

14. Результаты работы комиссии оформляются протоколом заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа главного врача.

15. Увольняемым работникам в период до проведения заседания Комиссии в текущем месяце, процент надбавки за сложность и напряженность работы, устанавливается за фактически отработанное время в текущем месяце в размере, определенном за предшествующий месяц.

16. Надбавка за сложность и напряжённость работы руководителям структурных подразделений определяется главным врачом учреждения.

17. Надбавка за сложность и напряжённость работы главному врачу устанавливается главным управлением по здравоохранению Минского исполнительного комитета.

18. Надбавка за сложность и напряжённость работы носит индивидуальный характер и устанавливается работникам в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности учреждения в процентах от оклада как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени при наличии финансовых средств.

19. Оклад работника определяется на дату выплаты за фактически отработанное время, с учетом занятости по основной должности, при условии выполнения планов работы и других показателей, предусмотренных настоящим Положением.

Раздел 3 КРИТЕРИИ УСТАНОВЛЕНИЯ И СНИЖЕНИЯ

20. Основными критериями для установления надбавки за сложность и напряженность работы работникам учреждения для всех структурных подразделений являются:

- объем выполняемой работы, ее сложность и сроки выполнения;
- качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, степень ответственности, интенсивный труд;
- привлечение работника к выполнению особо важных, срочных работ и ответственных заданий;
- компетентность работника в принятии управленческих решений, уровень ответственности;
- выполнение дополнительного объема работы наряду с обязанностями, предусмотренными должностной инструкцией;
- выполнение планово-экономических показателей, характеризующих конечные результаты деятельности;
- выполнение работником планов работ, с учетом соблюдения условий и сроков их выполнения;
- подготовка информации, ответов в вышестоящие организации в установленные сроки и на высоком профессиональном уровне;
- успешная работа в чрезвычайных ситуациях при оказании медицинской помощи;
- соблюдение финансовой дисциплины, требований экономии и бережливости, экономия топливно-энергетических ресурсов;
- возложение обязанностей руководителя структурного подразделения;

- выполнение показателей моделей конечных результатов для кураторов, руководителей структурных подразделений;
- иные показатели, определяемые Комиссией.

21. Основными критериями для частичного уменьшения или полной отмены установленной надбавки за сложность и напряженность работы являются:

наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания до 50%

наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора до 100%.

некачественное либо несвоевременное выполнение функциональных обязанностей и служебных поручений - до 50%;

не соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии - до 50%;

наличие неудовлетворительной оценки уровня, качества и результатов работы, выявленных вышестоящими контролирующими органами – до 100%;

наличие дефектов, нарушений, неудовлетворительной оценки качества работы, при выполнении должностных обязанностей, выявленных руководителем структурного подразделения, другими должностными лицами по курируемым вопросам – до 100%;

нарушение правил трудовой и исполнительский дисциплины – до 50%;

наличия обоснованной жалобы на неквалифицированные или неправильные действия - до 100%;

нарушения в оформлении медицинской и прочей документации - до 50%;

несоблюдение работником установленных правил и требований по охране труда и безопасному ведению работ - до 50%;

невыполнение показателей моделей конечных результатов (кураторы, руководители структурных подразделений) – до 20%;

22. По спорным вопросам либо в ситуациях, не определенных Положением, решение принимается постоянно действующей комиссией по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, премированию государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

Раздел 4. ИСТОЧНИКИ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ

23. Источником формирования фонда выплаты надбавки за сложность и напряжённость работы являются средства, предусмотренные в смете расходов учреждения на текущий год, исчисленные в установленном законодательством порядке.

