

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
главного врача государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»


А.Г.Китаев
«14» декабря 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 июля 2014г. № 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 ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее-учреждение).

1.2. На оказание материальной помощи работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством а также за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности.

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

Раздел 2. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

2.1. Источником средств, направляемых на выплату материальной помощи, является бюджетное финансирование, предусмотренное в смете расходов на текущий год.

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

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

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

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

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

2.7. 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

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

3.2. Работникам, принятым на основную должность на неполное рабочее время, материальная помощь выплачивается пропорционально доли занятости.

3.3. 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 ГУЗ

«Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - комиссия).

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

3.5. 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 руководителя.

3.6. На основании протокола заседания комиссии издается приказ руководителя с указанием размера материальной помощи, подлежащей выплате работнику.

Раздел 4. ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

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

4.2. семье умершего работника -10 БВ.

4.3 пострадавшим от несчастных случаев (пожар и др. стихийные бедствия), принесших значительный материальный ущерб – до10 БВ.

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

4.5. в связи с рождением ребенка - в размере 3-х БВ.

4.6. 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.7,4; п.7.5; п.7.6. оказывается, одному из родителей;

4.7. работникам, впервые вступившим в брак - в размере 2-х БВ, В случае, если оба супруга работают в учреждении, материальная помощь оказывается, одному из них;

4.8. молодым специалистам, выпускникам, направленным на работу, за наем жилья (на платной основе) у частных домовладельцев, ежемесячно в размере 3 БВ

Материальная помощь по данному пункту оказывается при предоставлении договора найма жилого помещения. Работник обязан незамедлительно информировать Нанимателя о расторжении договора найма, улучшении жилищных условий. В случае несвоевременного предоставления данных сведений, работник обязуется возместить Нанимателю излишне выплаченные суммы;

4.9. В случае длительной временной нетрудоспособности (более 60 дней) и необходимости приобретения дорогостоящих лекарств (стоимость лекарств более 10 БВ) – до 5 БВ.

4.10. 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;

4.11. При наличии средств оказывать материальную помощь работникам:

- за организацию и активное участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях (обоснованность, размер и сумма определяются комиссией);

- в связи с профессиональным праздником "День медицинского работника"(размер и сумма определяются комиссией).

4.12. Выплата материальной помощи производится в день выплаты заработной платы за первую половину месяца, следующего за отчетным.

4.13. Выплата материальная помощь по основанию согласно п.7.1; п.7.2; осуществляется в межрасчетный период на основании приказа руководителя.

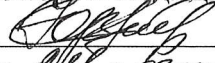
4.14. По итогам текущего года материальная помощь должна быть выплачена до 27 декабря.

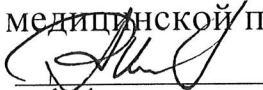
Главный бухгалтер
Ведущий экономист
Юрисконсульт

А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГУЗ «Минский областной центр
Скорой медицинской помощи»

 В.И.Юревич
« 27 » декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
главного врача
государственного учреждения
здравоохранения «Минский
областной центр скорой
медицинской помощи»
 А.Г.Китаев
«14» декабря 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и является локальным нормативно правовым актом.

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

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

1.4. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета 0,5 оклада работников учреждения.

Раздел 2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ НА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

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

бюджетное финансирование,
средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности,

средства из иных источников, не запрещенных законодательством.

2.2. Для работников, содержащихся за счет средств от приносящей

доходы деятельности, источником выплаты являются внебюджетные средства.

2.3. 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

3.1. Единовременная выплата на оздоровление осуществляется работникам, для которых ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» является основным местом работы.

3.2. Единовременная выплата производится работнику один раз в календарном году из расчета 0,5 оклада как правило при предоставлении трудового отпуска в текущем календарном году.

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

3.4. Размер единовременной выплаты на оздоровление работников с неполным рабочим временем рассчитывается пропорционально установленному для них режиму рабочего времени.

3.5. 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 выплату на оздоровление).

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

3.7. 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.

3.8. 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;

3.9. По приказу руководителя работникам, 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).

3.10. 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 пунктов 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.

3.11. 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

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

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

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

4.4. Единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяются исходя из оклада на дату написания работником заявления не позднее 15 декабря.

4.5. 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.

4.6. 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».

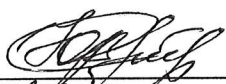
Главный бухгалтер
Ведущий экономист
Юрисконсульт

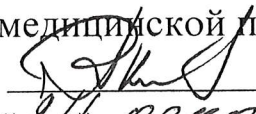


А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий

СОГЛАСОВАНО:

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


В.И.Юревич
«24» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
главного врача
государственного учреждения
здравоохранения «Минский
областной центр скорой
медицинской помощи»
 А.Г.Китаев
«24» декабря 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях установления надбавки за высокие достижения в труде (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций, постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» и регулирует вопросы установления надбавки за высокие достижения в труде работникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее- учреждение).

1.2. 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.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников независимо от источника их содержания с 1 января 2020 года.

1.4. Определяет критерии установления, начисления и периодичность выплаты.

Раздел 2. ИСТОЧНИКИ СРЕДСТВ

2.1. Источниками средств, направленных на выплату надбавки за высокие достижения в труде, являются бюджетные средства, средства превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении учреждения, средства иных источников не запрещенные законодательством.

2.2. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в смету расходов на текущий год.

2.3 Надбавка за высокие достижения в труде, устанавливаемая работнику, максимальными размерами не ограничивается.

Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

3.1. Установление надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения 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) на основании ходатайств заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений.

3.2. Комиссия вносит предложения об изменении порядка, совершенствования системы по установлению надбавки за высокие достижения в труде.

3.3. Комиссия рассматривает спорные вопросы по установлению надбавки за высокие достижения в труде, на основании поступивших заявлений от работников.

3.4. Результаты работы комиссии с перечнем работников, которым устанавливается надбавка за высокие достижения в труде, прекращается выплата, размер надбавки и период выплаты оформляются протоколом, который является основанием для издания приказа главного врача.

3.5. Документы для установления надбавки за высокие достижения в труде подаются в Комиссию не позднее 20 числа месяца, текущего месяца, в котором устанавливается надбавка.

3.6. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в процентах к окладу по основной должности, работникам, для которых учреждение является основным местом работы, с учетом объема работы по занимаемой должности.

3.7 Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается в зависимости от личного вклада работника, качества выполняемой работы, высокого уровня знаний и практических навыков, опыта работы, внедрения достижений, обеспечивающих устойчивое и

бесперебойное функционирование учреждения и его структурных подразделений, творческого подхода в организации работы, внедрения современных и эффективных форм организации труда, степени ответственности, интенсивности труда, успешной работы в чрезвычайных ситуациях при оказании медицинской помощи, личного вклада в улучшение материально-технической базы учреждения, соблюдения финансовой дисциплины, требований экономии и бережливости, возложение обязанностей руководителя структурного подразделения .

3.8. Установление надбавки за высокие достижения в труде работникам учреждения осуществляется при наличии остатка денежных средств по фонду заработной платы, исчисленному за текущий период.

Раздел 4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ

4.1. Надбавка за высокие достижения в труде устанавливается приказом главного на период, определенный решением комиссии (месяц, квартал, год).

4.3. Надбавка за высокие достижения в труде начисляется в % к окладу работника, исчисленному за фактически отработанное время.

4.4. Комиссия имеет право изменить установленный размер надбавка за высокие достижения в труде в текущем периоде.

4.5 Установленный размер надбавка за высокие достижения в труде может быть снижен частично либо полностью отменен в следующих случаях:

- наличие обоснованной жалобы – до 50%
- наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания на 50%
- наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора на 100%.

4.6. В случае издания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности размер надбавка за высокие достижения в труде, снижение (отмена), осуществляется за месяц, в котором издан данный приказ.

4.7. При наличии остатка денежных средств по фонду заработной платы надбавка за высокие достижения в труде отдельным работникам может устанавливаться по решению Комиссии, дополнительно единовременно по ходатайству заместителей главного врача или руководителей структурных подразделений в следующих случаях:

- в ознаменование профессионального праздника Дня медицинского работника
- занесение на Доску почета
- поступление благодарностей от вышестоящих организаций.

4.8. Главному врачу надбавка за высокие достижения в труде устанавливается главным управлением по здравоохранению Минского облисполкома.

4.9. Выплата надбавки за высокие достижения в труде осуществляется в день выплаты заработной платы.

4.10. 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
Ведущий экономист
Юрисконсульт

А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий

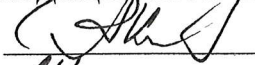
СОГЛАСОВАНО:

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


В.И.Юревич
«24» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
главного врача
государственного учреждения
здравоохранения «Минский
областной центр скорой
медицинской помощи»


А.Г.Китаев
«17» декабря 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Раздел 1 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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 – Учреждение) 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», постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 №13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций», 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», постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций», постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 №269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь».

1.2. Положение разработано в целях увеличения эффективности работы учреждения, усовершенствования системы организации оплаты труда, обеспечения материальной заинтересованности работников в результатах труда и рационального использования фонда оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда в Учреждении и обеспечения социальных гарантий работникам учреждения.

1.4. 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 Учреждения.

1.5. Действие Положения распространяется на всех работников независимо от источника их содержания с 1 января 2020 года.

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

Раздел 2. СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. Оклады работников Учреждения определяются путем умножения базовой ставки, установленной Советом Министров Республики Беларусь, на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки (кратные размеры базовой ставки).

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

2.4 К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за стаж работы в бюджетных организациях Республики Беларусь;

- надбавка за контрактную форму найма

- надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения

- доплата за реализацию организационно-распорядительной

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за особенности профессиональной деятельности,

- надбавка за сложность и напряженность работы;

- надбавка за обеспечение показателей

- надбавка за высокие достижения в труде;

- другие надбавки.

2.5. 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 с сфере здравоохранения,

- доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции

- доплата за выполнение функции главного специалиста,

2.6. Стимулирующие и компенсирующие выплаты, предусмотренные постановлением 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», распространяются на медицинских и фармацевтических работников, включая руководителей.

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

2.8 Оказание материальной помощи работникам Учреждения осуществляется согласно положения о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам

ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

2.9. 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

3.1. Тарифные разряды медицинских и фармацевтических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением 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».

3.2. Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников Учреждения, 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».

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

Таблица 1

№ п.п	Наименование должности	Численность обслуживаемого населения (тыс.чел)	
		С 01.01.2020г. по 31.03.2020г.	С 01.04.2020г.
		до 50	свыше 500
		тарифный разряд	тарифный разряд
1	Главный врач (директор, начальник, заведующий, председатель)	12	17
2	Заместитель главного врача (директора, начальника, заведующего, председателя)	11	16
4	Главная медицинская сестра	9	14

3.4. 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

N	Наименования должностей	Тарифный разряд
ВРАЧИ-СПЕЦИАЛИСТЫ		
1	Врач-интерн	7
2	Врач-методист, врач-статистик, провизор, провизор-аналитик, провизор-информатор, провизор-рецептар, провизор-технолог:	
	не имеющий квалификационной категории	7
	имеющий вторую квалификационную категорию	8
	имеющий первую квалификационную категорию	9
3	имеющий высшую квалификационную категорию	10
	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, 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 регистратор, медицинский дезинфектор	2

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

Таблица 3

№ п/п	Наименования должностей	Тарифный разряд с 01.01.2020 по 31.03.2020г.	Тарифный разряд с 01.04.2020г.
РУКОВОДИТЕЛИ			
1	Заместитель главного врача по хозяйственной работе	11	16
2	Главный бухгалтер	10	15
3	Начальник планово-экономического сектора		14
5	Начальник отдела кадров		8
6	Начальник отдела автоматизированных систем управления	8	8

3.6. Установить оклад заместителя главного бухгалтера на 3 % ниже оклада, установленного главному бухгалтеру.

Таблица 4

СПЕЦИАЛИСТЫ			
1	Экономист, юрист-консультант, 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	4
	имеющий вторую квалификационную категорию	5	5
	имеющий первую квалификационную категорию	6	6
	по производной должности «ведущий»	7	7
ДРУГИЕ СЛУЖАЩИЕ			
1	Секретарь		4
2	Делопроизводитель		2

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

Таблица 5

N п/п	Наименование профессии	Разряд работ	Кратный размер базовой ставки
1	Кладовщик	4	1,14
2	Уборщик помещений (служебных)	1	1,00
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	1	1,00
4		5	1,17
5	Подсобный рабочий	1	1,0
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	1,07
7	Слесарь-сантехник	2	1,07
8	Сторож (вахтер)	2	1,07
9	Машинист (кочегар) котельной	2	1,07

3.8. Установить кратные размеры базовой ставки по профессиям рабочих-повременщиков, тарифно-квалификационными характеристиками которых не предусмотрены разряды работы

Таблица 5

N п/п	Наименование профессии	Кратный размер базовой ставки
1	Сестра-хозяйка	1,10

2	Санитар (ка)	1,07
3	Уборщик территории	1,00

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

4.1. Работникам Учреждения, принятым на работу на условиях контрактной формы найма, устанавливается надбавка в размере не более 50 % оклада по основной должности. Конкретный размер надбавки устанавливается главным врачом с возможностью пересмотра данной выплаты (но не менее чем установлена в контракте) 2 раза в год и более по приказу руководителя. Конкретный размер надбавки за счет бюджетных ассигнований устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных на оплату труда на соответствующий финансовый период.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в бюджетных организациях 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.).

4.3. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

4.3.1. 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;

4.3.2. медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

1. врачам-специалистам выездных бригад - 70 процентов оклада;
2. врачам-специалистам, за исключением указанных в подпункте 1

- 50 % оклада;

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

4. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад, за исключением указанных в подпункте 3. настоящего пункта, - 60 % оклада;

5. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в подпунктах 3. и 4. настоящего пункта - 50 % оклада;

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

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 сверх установленной продолжительности рабочего времени, по совместительству.

4.4. 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.

4.5. Одному работнику надбавки за специфику работы в сфере здравоохранения могут устанавливаться по двум и более основаниям.

4.6. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

4.6.1. 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;

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

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

4.7 Надбавка за особенности профессиональной деятельности: устанавливается в процентах от оклада, как по основной должности, так и по должности занимаемой на условиях сверх установленной продолжительности рабочего времени, по совместительству.

4.7.1 фармацевтическим работникам, имеющим высшее

фармацевтическое образование, - в размере 50 % оклада включительно;

4.7.2 фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, - в размере 40 % оклада включительно;

4.7.3 работникам с высшим немедицинским образованием (психологам) 50 % оклада включительно.

4.8. Надбавка за обеспечение показателей деятельности устанавливается главному врачу в размере до 100% оклада включительно главным управлением по здравоохранению Минского облисполкома.

4.9. Надбавка за сложность и напряженность работы: устанавливается работникам Учреждения в размере до 200 процентов оклада включительно по основной должности, по должности занимаемой на условиях совместительства и сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия установления надбавки за сложность и напряженность работы в Учреждении предусмотрены положением «Об установлении надбавки за сложность и напряженность работы».

4.10. Надбавка за высокие достижения в труде: устанавливается работникам Учреждения в процентах от оклада по основной должности по основной должности, по должности занимаемой на условиях совместительства и сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Порядок, условия установления надбавки за высокие достижения в труде предусмотрены положением «Об установлении надбавки за высокие достижения в труде»

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

5.1. 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.

5.1. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается:

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;

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

3. заведующим (начальникам) станций, подстанций скорой медицинской помощи - 15 % базовой ставки;

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;

5. медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым на должности с применением производного наименования "старший" - 15 % базовой ставки.

5.2. Доплата за выполнение функции главного специалиста устанавливается специалистам из числа медицинских и фармацевтических работников, приказом главного управления по здравоохранению Минской области в размере 30 процентов от базовой ставки.

5.3. 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

5.4. Установить размеры доплат за каждый час работы во вредных

условиях труда согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 14.07.2014г. № 575 в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь» согласно таблице 1.

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

5.5 Доплата за особый характер труда устанавливается: работникам структурных подразделений, обособленных подразделений выездных бригад скорой и неотложной медицинской помощи в размере 30 % от базовой ставки.

К работникам, которым устанавливается доплата за особый характер труда, относятся медицинские работники, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшеров), 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 установленной продолжительности рабочего времени, по совместительству.

5.6. 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.

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

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

5.8. 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.

5.9. Доплата за каждый час работы в сверхурочное время сверх заработной платы, начисленной работнику за указанное время, производится в размере 100 процентов часового оклада работника за каждый час работы.

Сверхурочной является работа, выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности) (ч. 1 ст. 119 ТК).

Раздел 6. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. 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.

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

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

6.4. 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.

6.5. 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.

6.6. 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.

В случае выплаты излишних сумм, причину, по которой это случилось, устанавливает и квалифицирует специальная комиссия, созданная приказом главного врача.

6.7. Заработная плата повышается при изменении условий оплаты труда.

6.8. 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.

6.9. 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 согласно постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000г. № 47 «Об утверждении инструкции о порядке исчисления среднего заработка».

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

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. Заработную плату, не полученную по причине смерти работника, выплачивать членам его семьи, не позднее семи

календарных дней со дня подачи документов.

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

7.1. Положение об оплате труда утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и вступает в силу с 1 января 2020 года.

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

7.3. Внесение изменений (дополнений) в Положение об оплате труда, решение вопросов по установлению тарифных разрядов, окладов работников, рассмотрение спорных вопросов по исчислению стажа работы в Учреждении осуществляется постоянно действующей комиссией по установлению окладов (ставок) работникам государственном учреждении здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

7.4. Заседания комиссии по установлению окладов (ставок) работникам проводятся по мере изменения условий оплаты труда.

7.5. 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».

7.5. Решение комиссии оформляется протоколом заседания, на основании чего издается приказ руководителя.


Главный бухгалтер
Ведущий экономист
Юрисконсульт



А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГУЗ «Минский областной центр
Скорой медицинской помощи»

 В.И. Юревич
«24» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
главного врача государственного
учреждения здравоохранения
«Минский областной центр скорой
медицинской помощи»


А.Г.Китаев
«24» декабря 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Указа Президента Республики Беларусь от 18.01.2019г.№27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и является локальным нормативным правовым актом, регламентирующим условия премирования работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи».

1.2. Положение распространяется на всех работников ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее – учреждение)

1.3. Определяет порядок и условия установления размера премии каждому работнику, периодичность ее начисления и выплаты.

1.4. Устанавливает порядок формирования источников премирования.

1.5. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду. В соответствии с настоящим Положением осуществляется премирование работников всех структурных подразделений ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи»

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

1.7. Строится на соблюдении социальной справедливости.

Раздел 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Премирование работников (включая совместителей) производится ежемесячно.

2.2. Базовый размер премии каждому работнику устанавливается на уровне 5% от оклада, рассчитанного согласно действующего законодательства за фактически отработанное время в месяц, за который производится премирование.

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

2.4. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- очередных отпусков;
- курсов повышения квалификации;
- командировок и др.

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

2.6. Уволенным сотрудникам премирование производится в размере 5% оклада, при отсутствии дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания, пропорционально отработанному времени в месяце увольнения и выплачивается с окончательным расчетом при увольнении.

2.7. Предложения о изменении размера премии вносятся на рассмотрение постоянно действующей комиссии по подведению итогов, установлению надбавок, доплат, оказанию материальной помощи, ГУЗ «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - комиссия).

2.8. Окончательное решение о премировании, депремировании или изменении размера премии принимается на заседании Комиссии и оформляется протоколом.

2.9. На основании протокола заседания Комиссии издается приказ главного врача.

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

2.11. Заседание Комиссии по премированию проводится не реже одного раза в месяц.

2.12. Внеочередное заседание Комиссии проводится по усмотрению ее председателя либо по поручению профсоюзного комитета.

Раздел 3. ИСТОЧНИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

- средства, предусмотренные в смете учреждения на премирование, в размере 5% от суммы окладов работников;
- средства от внебюджетной деятельности учреждения в размерах, предусмотренных законодательством.

3.2. Сэкономленные средства (по вакантным должностям, отпускам, больничным листам и т.д.) в текущем месяце направляются на установление надбавок стимулирующего характера.

3.3. Дополнительное премирование осуществляется на основании служебных записок от руководителей структурных подразделений, председателя профсоюзного комитета, поступивших в Комиссию.

Раздел 4. КРИТЕРИИ ИЗМЕНЕНИЕ РАЗМЕРОВ ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, начисляется базовый размер премии, который составляет 5% от суммы оклада.

4.2. При наличии средств, образовавшихся за счет экономии по вакантным должностям, отпускам, больничным листов и т.д. размер премии повышается как отдельным работникам так и структурным подразделениям в кратных размерах от базовой величины по решению Комиссии в следующих случаях:

- награждение почетной грамотой государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» - 3 базовых величин

- поступление благодарственных писем в адрес вышестоящих организаций - до 2 базовых величин работнику, до 3 базовых величин структурному подразделению;

- занесение на Доску почета - 5 базовых величин

- активное участие в общественных, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, смотрах-конкурсах – до 3 базовых величин;

- проявление творческой инициативы в работе - до 1 базовой величины;
- активное участие в работе профсоюзной организации – до 3 базовых величин;
- своевременное и качественное исполнение поручений главного врача, вышестоящей организации – до 2 базовых величин;
- внедрение современных и эффективных форм организации труда;
- личный вклад в экономное использование трудовых и энергетических ресурсов- до 2 базовых величин.

4.3. В исключительных случаях работник может дополнительно премироваться за выполнение дополнительного объема работы, особо важных поручений руководства, интенсивный труд, другие показатели, определяемые комиссией, в зависимости от конкретного случая, в размере, определенном комиссией, при наличии средств.

4.4. Понижение размера базовой премии или депремирование производится при:

- наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания - 50%
- наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора - 100%.

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

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

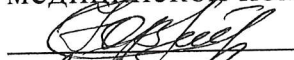
Главный бухгалтер
Ведущий экономист
Юрисконсульт



А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий


СОГЛАСОВАНО:

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

 В.И.Юревич
«17» декабря 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
главного врача
государственного учреждения
здравоохранения «Минский
областной центр скорой
медицинской помощи»


А.Г.Китаев
«24» декабря 2019г

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

1.1. 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», постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим порядок и условия установления надбавки за сложность и напряжённость работы сотрудникам государственного учреждения здравоохранения «Минский областной центр скорой медицинской помощи» (далее - учреждение).

1.2. 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.

1.3. Действие Положения о порядке и условиях установления надбавки за сложность и напряженность работы распространяется на всех работников независимо от источника их содержания с 1 января 2020 года.

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

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

Раздел 2 ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. 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).

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

2.3. Комиссия имеет право изменить установленный размер надбавка за сложность и напряжённость работы в текущем периоде согласно установленным критериям (раздел 3).

2.4. 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.

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

2.5. Руководителем структурного подразделения в Комиссию предоставляется служебная записки с ходатайством на установление надбавки за сложность и напряженность работы с перечнем сотрудников и размером надбавки не позднее 20 числа месяца, предшествующего месяцу, в котором устанавливается надбавка.

2.6. Увольняемым сотрудникам 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.

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

2.8. Надбавка за сложность и напряжённость работы главному врачу устанавливается главным управлением по здравоохранению Миноблисполкома.

2.9. Надбавка за сложность и напряжённость работы носит индивидуальный характер и устанавливается в размере до 200 процентов 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.

2.10 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

3.1. 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 не предусмотренного должностной инструкцией
- выполнение планово - экономических показателей, характеризующих конечные результаты деятельности;
- соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций,
- 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;
- личный вклад в улучшение материальной-технической базы учреждения;

- соблюдение финансовой дисциплины, требований экономии и бережливости, экономия топливно-энергетических ресурсов;

- возложение обязанностей руководителя структурного подразделения .

- иные показатели, определяемые Комиссией.

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

- наличие дисциплинарного взыскания в виде замещения 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 20%;

- наличие неудовлетворительной оценки уровня, качества и результатов работы вышестоящими контролирующими органами – до 20%;

- нарушение правил трудовой и исполнительский дисциплины – до 50%;

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

- неправильное оформление медицинской и прочей документации - до 20%;

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

3.3. 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. СРОКИ ВЫПЛАТЫ

4.1. Выплата надбавки за сложность и напряженность работы осуществляется в процентах от оклада, установленного за фактически отработанное время пропорционально продолжительности рабочего времени по основной должности, по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени.

4.2. Выплата надбавки за сложность и напряженность работы производится на основании приказа руководителя в день выплаты заработной платы.

4.3. Надбавка за сложность и напряженность работы уволенным работникам (при отсутствии дисциплинарного взыскания) выплачивается с окончательным расчетом.

Главный бухгалтер
Ведущий экономист
Юрисконсульт



А.В.Прокопчик
З.М.Апацкая
М.А.Бабий

СОГЛАСОВАНО:

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


В.И. Юревич
«24» декабря 2019г.

УТВЕРЖДНО

Протокол общего собрания

№ 2 от «24» октября 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и использования средств Фонда помощи профсоюзной организации юридического лица, его обособленного подразделения (далее – фонд помощи) и распространяется на профсоюзные организации юридических лиц, их обособленных подразделений (далее – профсоюзная организация).

2. Фонд помощи формируется в целях оказания материальной поддержки членам профсоюза, состоящим на учете в профсоюзной организации, и членам их семей.

3. Распорядителем средств фонда помощи является руководящий орган профсоюзной организации.

4. Средства фонда помощи используются на:

4.1. оказание материальной помощи членам профсоюза, нуждающимся в дополнительной поддержке в виде материальной помощи (в денежной и натуральной формах) в связи с:

- чрезвычайными ситуациями (обстоятельствами) (стихийное бедствие, пожар, хищение имущества и т.п.) – 5БВ;

- длительной болезнью, более 60 дней, дорогостоящим лечением – до 5БВ;

- тяжелым материальным положением (недостаток средств для содержания семьи, увечье, смерть близкого родственника, супруга (супруги) - 5БВ;

- юбилеем: 50 лет мужчины и женщины;

55 лет женщины;

60 лет мужчины – 5БВ;

- возникновением других объективных обстоятельств, требующих материальной поддержки.

Для целей настоящего Положения к лицам, состоящим в отношениях близкого родства, относятся родители (усыновители), дети (в том числе усыновленные, удочеренные), родные братья и сестры;

4.2. оказание единовременной материальной помощи:

- близким родственникам в связи со смертью члена профсоюза 10БВ;

- отдельным категориям членов профсоюза 5БВ;

4.3. оказание материальной помощи в размере возмещения полной или частичной стоимости понесенных расходов на оплату:

- стоимости путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (санатории, дома отдыха, детские оздоровительные лагеря), в том числе частичной компенсации стоимости путевок и оказания материальной помощи на удешевление всех видов путевок в такие учреждения – в размере 20 %;

4.4. оплату расходов, связанных с посещением болеющих членов профсоюза, с обслуживанием престарелых, заботой о детях - 3БВ;

4.5. предоставление безвозмездной (спонсорской) помощи физическим и юридическим лицам в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 1 июля 2005 г. № 300 "О предоставлении и использовании безвозмездной (спонсорской) помощи".

Глава 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И УЧЕТА СРЕДСТВ ФОНДА ПОМОЩИ

5. Фонд помощи формируется из:

- членских профсоюзных взносов в размере 20% денежных средств, поступивших на финансирование деятельности профсоюзной организации;

- поступлений денежных средств из Резервного фонда профсоюзной организации юридического лица, его обособленного подразделения.

6. Учет поступления и расходования средств фонда помощи ведет бухгалтер (казначей) профсоюзной организации.

7. В бухгалтерском учете средства фонда помощи учитываются на отдельном субсчете счета 86 "Целевое финансирование".

Глава 3. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ФОНДА ПОМОЩИ, КОНТРОЛЬ ЗА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ

8. Средства фонда помощи используются на цели, указанные в пункте 4 настоящего Типового положения, на основании письменного обращения члена профсоюза или члена его семьи с приложением документа (его копии), подтверждающего наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы.

9. Выплата помощи из средств фонда помощи осуществляется по решению руководящего органа профсоюзной организации.

10. Документами, подтверждающими наступление соответствующего обстоятельства или понесенные расходы, являются:

в связи с длительной болезнью – копия листка о временной нетрудоспособности либо удостоверение инвалида;

в связи со смертью близкого родственника – копия свидетельства о смерти и документы, подтверждающие родство, при необходимости (копия свидетельства о браке, о смене фамилии и т.п.);

в связи с пожаром – документ, выдаваемый органами и подразделениями по чрезвычайным ситуациям;

в связи с хищением имущества – документ, выдаваемый органами внутренних дел;

приобретение путевки на оздоровление или санаторно-курортное лечение – копия путевки и (или) отрывной талон к путевке;

по иным основаниям – на основании документов, предусмотренных руководящим органом профсоюзной организации.

11. На протяжении календарного года члену профсоюза может быть выплачена материальная помощь на удешевление стоимости не более одной путевки на оздоровление или санаторно-курортное лечение.

12. Остаток средств фонда помощи, образовавшийся на последнее число каждого месяца или финансового года, по решению руководящего органа профсоюзной организации, профсоюзного комитета может направляться в резервный фонд и использоваться в установленном порядке.

13. Контроль за поступлением и расходованием средств фонда помощи осуществляется ревизионной комиссией профсоюзной организации.

Председатель ППО

В.И.Юревич