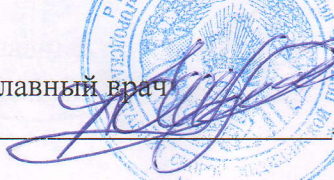


Изменения в Коллективный договор  
учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой медицинской помощи»  
на 2022-2024гг.,  
зарегистрированный в Администрации Партизанского района  
г. Минска 29.12.2021г. №213.

Вступает в силу с  
01.10.2022 года

1. Изложить и читать в новой редакции Приложение № 2 «Положение об установлении надбавок за сложность и напряженность работы работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи»
2. Изложить и читать в новой редакции Приложение № 4 «Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи».
3. Изложить и читать в новой редакции Приложение № 5 «Положение о порядке единовременных выплат на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи».
4. Изложить и читать в новой редакции Приложение № 6 «Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи».

Главный врач  
  
А.Е.Жинко

Председатель Профсоюзного комитета  
  
Т.А.Зырянова

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору  
учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой  
медицинской помощи»

### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за сложность и напряженность работы  
работникам учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой медицинской помощи»

#### 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ:

1.1. Положение об установлении надбавок за сложность и напряженность работы работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» (далее – положение) разработано на основании Постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019г. №53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

1.2. Настоящее положение регулирует вопросы установления надбавки за сложность и напряженность работы и распространяется на всех работников учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» (далее – Учреждения).

1.3. Вопросы установления надбавки за сложность и напряженность работы, не отраженные в настоящем положении, регулируются действующим законодательством Республики Беларусь.

1.4. Надбавка за сложность и напряженность работы относится к стимулирующим выплатам, максимальными размерами не ограничивается и устанавливается работникам организации в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности бюджетной организации.

1.5. Надбавки за сложность и напряженность работы устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и рабочим.

Надбавки за сложность и напряженность работы носят индивидуальный характер, поэтому их размер устанавливается работникам дифференцированно применительно к занимаемым ими должностям, степени ответственности при выполнении должностных обязанностей, сложности выполняемых работ, а также в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение эффективности выполняемых работ, проводимых мероприятий.

Надбавки за сложность и напряженность работы устанавливаются в пределах средств, предусмотренных законодательством на данные цели на год.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

Периодичность установления надбавок за сложность и напряженность работы определяется приказом главного врача.

Надбавки за сложность и напряженность устанавливаются:

- штатным работникам за работу по основной должности, в т.ч. врачам-интернам, а также за работу по оказанию медицинской помощи сверх установленной продолжительности рабочего времени, по внутреннему совместительству;
- работники, занимающие должности на условиях совместительства.

Надбавки за сложность и напряженность выплачивается за фактически отработанное время.

1.6. Надбавки за сложность и напряженность работы могут быть отменены или уменьшены приказом главного врача в случае ухудшения качества работы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, получения обоснованной жалобы в адрес работника, невыполнение приказов вышестоящих органов, главного врача, совершение грубой диагностической или тактической ошибки. Выплата надбавок за сложность и напряженность работы осуществляется бухгалтерией с учетом приказов главного врача о привлечении к дисциплинарной ответственности.

1.7. Размер надбавок за сложность и напряженность работы может быть увеличен, по ходатайству руководителя структурного подразделения, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени.

1.8. Критерии оценки труда работников для установления надбавок за сложность и напряженность работы:

1.8.1. для всех работников учреждения:

- Индекс качества работы (ИКр), за период предшествующий установлению надбавки, - определяется на основании данных «Аналитической таблицы», в соответствии с «Методикой оценки качества работы работников учреждения», утвержденной главным врачом учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи». Индекс качества работы (ИКр) округляется при расчёте размера надбавки до 0,01 (по математическим правилам);

- Недостатки в работе, выявленные в ходе проверок (мониторинга) работы учреждения, в ходе рассмотрения информации (обращений и т.д.);

- Увеличенный объем работ с учетом личного вклада и объема работ, в том числе фельдшерам работающим старшими бригад.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

1.8.2. для медицинских и прочих работников подстанций, оперативного отдела и отдела госпитализации (за исключением врача скорой медицинской помощи (заведующего подстанцией, оперативного отдела, отдела госпитализации), врача скорой медицинской помощи (руководителя смен по приему и передаче вызовов) подстанции, фельдшера (старшего) подстанции, сестры-хозяйки):

- Уровень сложности, напряженности и интенсивности труда в соответствии с занимаемой должностью;
- Уровень нагрузки на выездные бригады по подстанциям скорой медицинской помощи;
- Уровень нагрузки на фельдшера / медицинскую сестру (по приему вызовов и передаче их выездным бригадам) оперативного отдела, отдела госпитализации;

1.8.3. для руководителей, специалистов, прочих служащих и рабочих, кроме определенных в подпункте 1.8.2.:

- Уровень сложности, напряженности и интенсивности труда в соответствии с занимаемой должностью;
- Уровень нагрузки на врача скорой медицинской помощи (заведующего подстанцией), врача скорой медицинской помощи (руководителя смен по приему и передаче вызовов), фельдшера (старшего), сестры-хозяйки подстанции в зависимости от количества бригад, функционирующих в период предшествующий установлению надбавки;

1.9. В структурных подразделениях (подстанциях, оперативном отделе, отделе госпитализации) создаются постоянно-действующие комиссии по вопросам оплаты труда. Председателем комиссии является руководитель структурного подразделения. В комиссию входят: врач скорой медицинской помощи (руководитель смен по приему и передаче вызовов), фельдшер (старший) и представитель профсоюзного комитета (профгруппорг). В функции комиссии входит: рассмотрение итогов работы структурного подразделения, в т.ч. расчет индекса качества работы (Икр) по каждому работнику, обобщение сведений об увеличенном объеме работ, подготовка ходатайств о мерах дополнительного стимулирования работников подразделения. Решения комиссии оформляются протоколами в 2-х экземплярах, один из которых представляются на рассмотрение центральной комиссии по вопросам оплаты труда не позднее 7-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

1.10. Конкретные размеры надбавок за сложность и напряженность работы определяются центральной комиссией по вопросам оплаты труда, в процентах от оклада работника на основании итогов работы за предшествующий период и устанавливаются приказом главного врача.

Главный врач  
  
А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
  
Г.А.Зырянова

1.11. Надбавка за сложность и напряженность работы главному врачу устанавливается вышестоящим органом – комитетом по здравоохранению Мингорисполкома.

1.12. При установлении базовой доплаты работнику производится соразмерное изменение (уменьшение/увеличение) размера надбавки за сложность и напряженность работы. В случае индексации минимальной заработной платы, базовая доплата подлежит пересчету, а надбавка за сложность и напряженность работы остается неизменной.

1.13. Неиспользованные средства, образующиеся как разница между средствами, которые предусмотрены в уточненном плановом фонде оплаты труда и соответствующими фактическими расходами по надбавке за сложность и напряженность работы направляются на дополнительное премирование в порядке, установленном законодательством.

#### ПОСЛЕДНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Премирование направлено на стимулирование в максимальной заинтересованности и повышении эффективности и качества оказываемой медицинской помощи, профессионализма и мастерства работников организации. Премии выплачиваются работникам как вознаграждение за добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора и должностными инструкциями, соблюдение трудовой дисциплины, являются материальным вознаграждением работников, трудящихся, обеспечивая выполнение количественных и качественных показателей деятельности организации, которые проявляют заинтересованность и ответственность в работе, активно инициативу, достигают в работе новые, высокие результаты, уважения и признания, способствовали экономному расходованию материальных ресурсов.

1.2. Премия в размере 10% оклада за фактически отработанный период, подлежащий премированию, при окончании рабочего периода выплачивается работнику, уволенному в связи:

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору  
учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой  
медицинской помощи»

### ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ работников учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи»

Положение разработано в соответствии с:

-Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;

-Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 года № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций».

Положение о премировании (далее - Положение) является неотъемлемой частью локального нормативного акта — коллективного договора. Оно устанавливает внутренние основы премирования каждого сотрудника.

#### 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ:

1.1. Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности в повышении эффективности и качества оказываемой медицинской помощи, профессионального мастерства работников организации. Премии выплачиваются работникам как поощрение за добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора и должностными инструкциями, соблюдение трудовой дисциплины, являются материальным поощрением работников, труд которых обеспечил выполнение количественных и улучшение качественных показателей деятельности организации, которые проявили заинтересованность и ответственность в работе, личную инициативу, предложили и внедрили новые методы диагностики и лечения, способствовали экономному расходованию материальных ресурсов.

1.2. Премия в размере 20% оклада, за фактически отработанное время, за период, подлежащий премированию, при окончательном расчете выплачивается работнику, уволенному в связи:

с переводом на другую работу по согласованию руководителей;

поступлением на учебу в учебное заведение;

призывом на военную службу;

уходом на пенсию;

сокращением штатов;

увольнением по собственному желанию, по соглашению сторон и при истечении сроков контрактов.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

1.3. Право на получение премии в размере 20% оклада, кроме сотрудников, премируемых по п.1.2. имеют:

1.3.1. штатные работники за работу по основной должности, в т.ч. врачи-интерны, а также за работу по оказанию медицинской помощи сверх установленной продолжительности рабочего времени, по внутреннему совместительству;

1.3.2. работники, занимающие должности на условиях совместительства.

1.4. Премия выплачивается за фактически отработанное время.

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

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков (отпусков без сохранения заработной платы);
- очередных отпусков;
- повышения квалификации;
- служебной командировки.

1.6. На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

Всем работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи», добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, начисляется размер премии, установленный к фактически начисленному в текущем месяце окладу по основной должности, по должности, занимаемой на условиях совместительства, за работу, выполняемую работником сверх продолжительности рабочего времени по основной работе в размере 20%.

1.7. Премирование главного врача производится вышестоящим органом – комитетом по здравоохранению Мингорисполкома. Конкретный размер премии за счет всех источников финансирования определяется комитетом по здравоохранению Мингорисполкома в установленном порядке.

1.8. Подведение итогов работы за отчетный период, определение премиального фонда и его распределение по структурным подразделениям (работникам) осуществляет центральная комиссия по вопросам оплаты труда.

## 2. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ:

2.1. Выплата премии осуществляется за счет фонда премирования в объеме, определенном на эти цели в соответствующем бюджете на год и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда.

2.2. Месячный фонд премирования образуется как 20% от суммы окладов работников и неиспользованные средства с начала года.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

Неиспользованные средства, образующиеся как разница между средствами, которые предусмотрены в уточненном плановом фонде оплаты труда и соответствующими фактическими расходами по оплате труда (за исключением средств на оказание материальной помощи) направляются на дополнительное премирование в порядке, установленном законодательством.

В конце календарного (финансового) года на дополнительное премирование работников направляется разница между уточненным годовым плановым фондом оплаты труда и ожидаемым кассовым расходом по фонду оплаты труда за год, и выплачивается в декабре не ранее 25 числа.

2.3. Дополнительное (единовременное) премирование работников учреждения осуществляется за счет неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, с начала года. Дополнительное премирование может производиться по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

2.4. Распределение фонда дополнительного премирования между структурными подразделениями, отдельными работниками осуществляется в зависимости от вклада структурного подразделения (работника) в общие результаты работы решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда.

2.5. Дополнительное (единовременное) премирование работников производится в случаях:

- награждения государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, министерства здравоохранения, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения» - до 10 базовых величин;

- награждения грамотами руководителя организации, по случаю профессиональных праздников - до 5 базовых величин;

- за выполнение увеличенного объема работ, за выполнение особо важных, срочных работ - размер премии определяется решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда;

- по итогам соревнований, конкурсов - до 5 базовых величин;

- наличия благодарности (устной, письменной) в адрес работника за предшествующий период - от 0,2 до 1,0 базовой величины за каждую;

- проведение успешной реанимации за предшествующий период - каждому члену бригады - 1 базовая величина;

- за общественную работу в профсоюзной организации учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» общественные инспектора и профактив - до 3 базовых величин;

- за ведение учета нуждающихся в улучшении жилищных условий в учреждении здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» - до 3 базовых величин;

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета

Т.А.Зырянова

- за ведение учета нуждающихся сотрудников организации учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» в санаторно-курортным лечением - до 3 базовых величин

- за наставничество - до 3 базовых величин;

- по иным основаниям – размер премии определяется решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда.

2.6. Ходатайство о дополнительном премировании, информацию о дополнительном премировании в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения, предоставляется руководителем подразделения, или руководителем, курирующим соответствующие вопросы в планово-экономический отдел не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

1.16. Премия выплачивается ежемесячно, в сроки выплаты заработной платы. При наличии неиспользованных средств на конец календарного (финансового) года дополнительная премия выплачивается в декабре, не ранее 25 числа.

### 3. ПРЕМИРОВАНИЕ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

3.1. Работники учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» могут дополнительно премироваться за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения в случаях:

- их награждения грамотами руководителя организации;
- по случаю профессиональных праздников;
- по итогам соревнований, конкурсов;
- юбилейных дат структурных подразделений;
- за выполнение увеличенного объема работ, за выполнение особо важных, срочных работ – размер премии определяется решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда;
- по иным основаниям – размер премии определяется решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда.

3.2. Дополнительное (единовременное) премирование главного врача за счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения, производится вышестоящим органом – комитетом по здравоохранению Мингорисполкома.

3.3. Дополнительное премирование за счет внебюджетных средств осуществляется только при наличии средств, превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения.

### 4. ДЕПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета

Т.А.Зырянова

4.1. За совершение дисциплинарного проступка наниматель, в соответствии со статьёй 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;
- увольнение (пункты 6–11 статьи 42, пункты 1, 1-2, 5-1 и 9 части первой статьи 47 ТК).

Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю, с учетом решения центральной комиссии по вопросам оплаты труда. За каждый дисциплинарный проступок может применяться только одно дисциплинарное взыскание. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

Размер премии работнику учреждения понижается в процентах от суммы премии за нарушение правил охраны труда, трудовой и исполнительской дисциплины и т.д. Конкретный размер снижения размера премии определяется приказом главного врача.

4.2. Отделом кадров учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» главному бухгалтеру предоставляются копии приказов на работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности за отчетный период.

4.3. Лишение премии частично или полностью может применяться по отношению к сотруднику лишь однократно за конкретный факт нарушения и за тот период, в котором этот проступок был совершен, с учетом времени поступления документов, подтверждающих проступок, издания приказов о применении дисциплинарного взыскания и др.

4.4. Понижение размера премии работнику может производиться по нескольким основаниям, при этом проценты понижений суммируются.

4.5. Вопрос о лишении премии частично или полностью рассматривается центральной комиссией по вопросам оплаты труда при наличии подтверждающих документов.

4.6. Нарушения, за которые Работники могут лишаться премии полностью (на 100%):

- прогул;
- три и более, опозданий на работу в течение месяца;
- увольнение за виновные действия.

4.7. Нарушения, за которые Работники могут лишаться премии частично (от 1% до 100%):

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

- дисциплинарное взыскание (выговор, замечание) за невыполнение функциональных обязанностей, за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемического режима;

- обоснованные жалобы;

- невыполнение приказов Министерства здравоохранения Республики Беларусь, комитета по здравоохранению Мингорисполкома, главного врача;

- грубая диагностическая или тактическая ошибка, повлекшая летальный исход;

- преждевременный уход с работы;

- отказ без уважительных причин от поездки в командировку.

4.8. Заместители руководителя по курации и руководители структурных подразделений депремируются от 1% до 30% за невыполнение заданий по энергосбережению

4.9. Заместители руководителя по курации и руководители структурных подразделений депремируются на 100 % за нарушения действующего законодательства по борьбе с коррупцией и выявленные факты служебных злоупотреблений, получения взяток и хищения материальных ценностей совместно с виновными лицами.

4.10. Решение о депремировании может быть обжаловано в комиссии по трудовым спорам.

Главный врач

А.Е.Жинко



Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова



## ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к коллективному договору  
учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой  
медицинской помощи»

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о порядке единовременных выплат на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;
- Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Положение определяет порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи».

На осуществление единовременной выплаты, на оздоровление работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» планируются средства в размере 1 среднемесячной суммы окладов работников.

Единовременная выплата на оздоровление производится в пределах средств определенных на эти цели в соответствующем бюджете на год.

Основанием для осуществления единовременной выплаты на оздоровление является заявление работника и решение центральной комиссии по вопросам оплаты труда. Заявления на получение единовременной выплаты на оздоровление подаются на имя главного врача учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» и рассматриваются центральной комиссией по вопросам оплаты труда 1 раз в месяц до 20 числа текущего месяца. Заявления, поступившие после 20 числа, рассматриваются комиссией в следующем месяце.

В декабре заявления принимаются до 10 числа, заседание комиссии проводится не позднее 15 числа. Заявления, поданные позднее 10 декабря, рассмотрению не подлежат. Решение комиссии оформляется протоколом, который предоставляется главному врачу учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» для издания приказа об осуществлении единовременных выплат на оздоровление.

Единовременная выплата на оздоровление производится один раз в год по заявлению работника, как правило, при предоставлении трудового отпуска или его части в текущем календарном году.

Единовременная выплата на оздоровление не производится:

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета

Т.А.Зырянова

- при увольнении работника за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, или виновные действия;

- за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени;

Работникам, которым трудовой отпуск не предоставлялся в текущем календарном году, а также не получавшим единовременную выплату на оздоровление в текущем календарном году при предоставлении части трудового отпуска, единовременная выплата на оздоровление выплачивается по заявлению работника, в одном из следующих случаев:

- при увольнении, кроме работников, уволенных за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, или виновные действия;

- при предоставлении социального отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- после 24-го декабря текущего года.

Единовременные выплаты на оздоровление производятся из расчета 1,0 оклада работника, установленного в месяце ухода в трудовой отпуск, социальный отпуск, увольнения или в декабре текущего года.

Размер единовременной выплаты на оздоровление работникам с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей рассчитывается пропорционально объему работ согласно трудовому договору (контракту), а за работу на условиях внутреннего совместительства – пропорционально фактически отработанному времени за календарный год.

Единовременная выплата на оздоровление производится:

- в полном размере, предусмотренном за год - работающим, в учреждении с начала текущего календарного года;

- в размере пропорционально за полные месяцы текущего календарного года со дня начала работы в учреждении и до конца года - принятым на работу в текущем календарном году или вышедшим на работу в текущем календарном году после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- в размере пропорционально за полные месяцы работы в учреждении в текущем календарном году до окончания срока контракта (трудового договора) - работникам, при предоставлении трудового отпуска или его части, с последующим увольнением.

Полным отработанным месяцем считается месяц, в котором работник отработал установленную месячную норму рабочего времени в соответствии с утвержденными графиками работ (сменности), без учета времени работы сверх установленной продолжительности рабочего времени до 900 часов в год и работы по совместительству.

Средства, образующиеся как разница между годовыми плановыми средствами на осуществление единовременной выплаты на оздоровление и фактически начисленными за год суммами выплаты, направляются на выплату премии в декабре.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к коллективному договору  
учреждения здравоохранения  
«Городская станция скорой  
медицинской помощи»

### ПОЛОЖЕНИЕ

#### об оказании материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 года №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;
- Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 года № 641 «О внебюджетных средствах бюджетных организаций».

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников, в первую очередь она должна оказываться малообеспеченным работникам, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, а также пострадавшим в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев, тяжелой болезни, утрат и т.д.

На оказание материальной помощи планируются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Оказание материальной помощи осуществляется за счет фонда материальной помощи в объеме, определенном на эти цели в соответствующем бюджете на год.

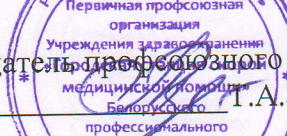
Фонд материальной помощи используется для оказания материальной помощи работникам организации по их заявлениям в случае стихийных бедствий, несчастных случаев, тяжелых утрат, длительной болезни, одиноким и многодетным матерям и т.д.

Выплата материальной помощи производится в сумме, кратной размеру базовой величины, установленной правительством Республики Беларусь на дату издания приказа по организации о выплате материальной помощи, или в абсолютной сумме.

#### 1. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ:

Материальная помощь работникам организации предоставляется в следующих случаях:

Главный врач  
  
А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
  
Т.А.Зырянова

обязательных, т.е. предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Беларусь, законами, постановлениями, указами Президента Республики Беларусь;

социальных, т.е. установленных в организации исходя из ее социальной политики и отраженной в локальном нормативном акте - данном Положении.

Материальная помощь выплачивается:

- единовременно - работникам организации по заявлениям, согласованным с руководителем структурного подразделения;
- единовременно - работникам организации по основной должности (кроме лиц находящихся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет) в конце года за счет неиспользованных средств фонда материальной помощи.

Основанием для выплаты единовременной материальной помощи является заявление работника и решение центральной комиссии по вопросам оплаты труда.

Заявления на оказание материальной помощи с приложением необходимых документов, подтверждающих право на ее получение, подаются на имя главного врача учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи». Документы, подтверждающие право на получение материальной помощи: копии свидетельства о рождении ребенка, о смерти родственника, справка из органов милиции (др. организаций), подтверждающие факт кражи, порчи имущества, эпикриз или выписка из истории болезни, чеки, копии больничных листов, справка учреждения образования о поступлении в 1-й класс и другие. Рассмотрению подлежат заявления, поданные не позднее 3-х месяцев, с даты, возникновения основания написания заявления. В исключительных случаях, при наличии объективных обстоятельств, данные заявления могут быть рассмотрены центральной комиссией по вопросам оплаты труда.

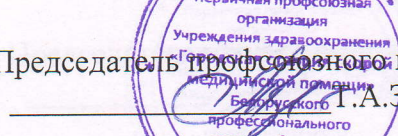
Заседания центральной комиссии по вопросам оплаты труда проводятся ежемесячно до 20 числа текущего месяца. Заявления на материальную помощь, поступившие после 20 числа рассматриваются комиссией в следующем месяце.

В декабре заседание комиссии проводится не позднее 15 числа. Решение комиссии оформляется протоколом, который предоставляется главному врачу учреждения здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» для издания приказа о выплате материальной помощи.

Оказание материальной помощи производится по всем поступившим заявлениям в случаях:

1. смерть близких родственников (родители (опекуны), дети, супруг (а), - 10 базовых величин;

Главный врач  
  
А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
  
Г.А.Зырянова

2. длительная непрерывная болезнь сотрудника (более 1,5 мес.) – до 5 базовых величин. В случае приобретения дорогостоящих лекарственных средств, по назначению врача, для лечения в период длительной непрерывной болезни, *выполнения исследований и (или) хирургического вмешательства на платной основе*, стоимостью свыше 5 базовых величин – до 10 базовых величин;

3. стихийное бедствие, пожар – от 10 до 20 базовых величин;

4. воспитание несовершеннолетних детей в возрасте до 16 лет женщинами родившими детей вне брака и не состоящих в браке, вдовам (вдовцам) не вступившим в новый брак, опекунам, многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей; матерям, воспитывающим детей инвалидов в возрасте до 18 лет - 8 базовых величин - 1 раз в год на семью;

5. юбилейные даты сотрудников организации, проработавших в учреждении здравоохранения «Городская станция скорой медицинской помощи» не менее 1 года, (50, 60, 70, 75, 80 лет) - 6 базовых величин;

6. при увольнении в связи с выходом на пенсию, со стажем работы в учреждении 10 лет и более – из расчета 0,5 базовой величины за каждый полный год работы;

8. рождение ребенка – 5 базовых величин;

9. молодым специалистам – до 5 базовых величин один раз в календарном году в период обязательной отработки;

10. специалистам, продлившим трудовые отношения (по трудовому договору заключенному на 1,0 ставку) после срока обязательной отработки, на срок не менее 3-х лет – от 5 до 10 базовых величин ежегодно;

11. работникам учреждения, дети которых идут в 1-класс, к началу учебного года (во втором полугодии) – до 3 базовых величин;

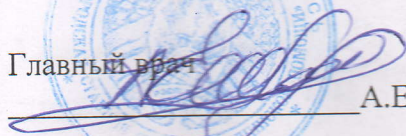
12. работникам учреждения, уволенным после прохождения срочной военной службы и принятым на прежнее место работы – в размере одной минимальной заработной платы (статья 342 Трудового кодекса Республики Беларусь);

13. работнику утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, произошедшего по вине Нанимателя - в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности;

14. при приобретении путевок в санатории, профилактории Республики Беларусь за собственные средства - до 5 базовых величин;

15. при приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря Республики Беларусь – до 2-х базовых величин;

16. в других исключительных случаях на основании заявлений сотрудников – по решению комиссии.

  
Главный врач  
  
А.Е.Жинко

  
Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Зырянова

Главному врачу в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь в пределах средств и в случаях, предусмотренных данным Положением. Материальная помощь выплачивается по согласованию с комитетом по здравоохранению Мингорисполкома.

Остаток не использованных в течение календарного года средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, направляется на выплату единовременной материальной помощи работникам организации работающим в организации на дату издания приказа, с выплатой не ранее 24 декабря. Размеры материальной помощи определяются решением центральной комиссии по вопросам оплаты труда.

## 2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

За счет внебюджетных средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения, может быть оказана единовременная материальная помощь:

- неработающим пенсионерам и инвалидам, проработавшим в организации до ухода на пенсию или на инвалидность не менее 15 лет и не работающим далее - по заявлению (совместному решению администрации и профкома), - единовременно 1 раз в год, по решению комиссии;

- членам семьи, в связи со смертью работающего сотрудника – по решению комиссии;

- семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10 годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю;

- в других исключительных случаях на основании заявлений бывших сотрудников, их родственников - по решению комиссии;

Оказание материальной помощи за счет внебюджетных средств осуществляется только при наличии достаточных средств, превышения доходов над расходами, остающимися в распоряжении учреждения.

Главный врач

А.Е.Жинко

Председатель профсоюзного комитета  
Т.А.Вырянова