

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ
БЕЛАРУСЬ**

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
«КАРДИОЛОГИЯ»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Минск 2016

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работниками Республиканского научно-практического центра «Кардиология» (членами Белорусского профсоюза работников здравоохранения), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее – Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома КАЗАЕВОЙ Натальи Анатольевны и Республиканским научно-практическим центром «Кардиология» (далее - Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя директора МРОЧЕКА Александра Геннадьевича

2. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Нанимателем и работниками.

3. Целью Договора является обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня их оплаты труда, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, эффективной работы РНПЦ «Кардиологии» (в дальнейшем - Центр), регулирование трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства.

4. Наниматель признает Профком единственным полномочным представителем работников Центра в коллективных переговорах и при заключении Договора.

5. Нормы и положения Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы, Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2016 – 2018 годы (далее – Тарифное соглашение), местных соглашений обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее – Стороны).

Стороны признают, что обязательства и гарантии, включенные в Тарифное соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников (*пункт 32 Тарифного соглашения*).

6. Настоящий Договор вступает в силу с 06.12.2016 г. и действует до заключения нового Договора (но не более 3-х лет).

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, в котором Договор принимался (*статья 365*

Трудового кодекса Республики Беларусь).

8. Условия настоящего Договора распространяются на Нанимателя, всех работников Центра, от имени которых он заключен.

9. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме, а также при согласии сторон, подписавших Договор.

10. Стороны обязуются:

10.1. При заключении и исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- ответственности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

10.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в Договор и контроля за его выполнением.

10.3. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

10.4. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении в названии Сторон. В случае реорганизации Центра или первичной профсоюзной организации, смены представителей Сторон в период действия данного Договора, его выполнение гарантируют правопреемники.

10.5. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования Центра заключить новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

11. Если в течение срока действия Договора законодательством устанавливаются условия, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, закрепленными в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

12. Наниматель обязуется зарегистрировать подписанный Договор, а также внесенные в него изменения и дополнения, в течение 1 месяца со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (*статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Наниматель обязуется:

13. Добиваться улучшения благосостояния работников Центра, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы в Центре в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы.

14. Обеспечивать оплату труда работникам не ниже минимальной заработной платы.

15. Все вопросы установления и изменения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений, материальной помощи, как за счет средств бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, решать по согласованию с Профкомом.

16. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников Центра в соответствии с Единой тарифной сеткой работников Республики Беларусь.

17. Производить отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

18. Выплату заработной платы производить не менее двух раз в месяц (*статья 73 Трудового кодекса Республики Беларусь*) в следующие сроки:

за первую половину текущего месяца - 20 числа;

окончательный расчет за предыдущий месяц - 5 числа.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, производить выплату заработной платы накануне.

19. Выдавать работникам расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

20. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивать не позднее, чем за два дня до начала отпуска (*статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

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.

21. Производить исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска,

оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производить в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь.

22. Индексировать в соответствии с законодательством Республики Беларусь заработную плату, выплаченную с задержками, превышающими один месяц.

23. Установить, что заработная плата, излишне выплаченная работнику, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки.

24. Производить установление окладов работникам Центра в соответствии с действующими условиями оплаты труда работников здравоохранения (*постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 (с изменениями и дополнениями)*) (далее – постановление № 6).

25. Производить повышение тарифного оклада не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, и предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней работникам, работающим по контракту, в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению исполнительской и трудовой дисциплины».

26. Производить повышение тарифного оклада:

26.1. в связи со спецификой труда в размерах 10 – 40 % к тарифным окладам специалистов;

26.2. за стаж работы по специальности (в отрасли) в следующих размерах:

до 5 лет – 10 %,

от 5 до 10 лет – 15 %,

от 10 до 15 лет – 20 %,

от 15 и выше – 30 % тарифной ставки (оклада) (*постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4*);

26.3. в связи с особым характером труда от тарифной ставки первого разряда в месяц (*приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.08.1999 № 264 и письмо Минздрава от 15.02.2005 № 03-2-7/537 «О порядке повышения тарифных окладов (ставок) работникам научных организаций, подчиненных Министерству здравоохранению Республики Беларусь, медицинских университетов и Белорусской медицинской академии последипломного образования в связи с особым характером труда»*) (Приложение № 4);

26.4. врачам-специалистам за выполнение высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, а также за осуществление интенсивной терапии пациентов после высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, в размерах 130 – 250% тарифного оклада (*Указ Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619*):

- за оказание высокотехнологичной медицинской помощи:
 - имеющим высшую квалификационную категорию - на 250%,
 - имеющим первую квалификационную категорию - на 200%;
- за осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи:
 - имеющим высшую квалификационную категорию – на 220%,
 - имеющим первую квалификационную категорию – на 180%.
- за выполнение сложных медицинских вмешательств:
 - имеющим высшую квалификационную категорию - на 200%,
 - имеющим первую квалификационную категорию - на 150%;
- за осуществление интенсивной терапии пациентов после сложных медицинских вмешательств:
 - имеющим высшую квалификационную категорию – на 180%,
 - имеющим первую квалификационную категорию – на 130%.

26.5. медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование (*Указ Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619*), участвующим:

- в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, проведении интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи, - на 160%;
- в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств, - на 130%.

При данном повышении тарифного оклада врачам и среднему медицинскому персоналу иное повышение тарифных окладов за специфику труда и установление надбавок стимулирующего характера не осуществляется.

26.6. молодым специалистам с высшим образованием из числа лиц получавших в период обучения в учреждениях, обеспечивающих получение высшего образования, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета, повышать тарифные ставки (оклады) на 50 % (*Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273*);

26.7. врачам, оказывающим амбулаторную помощь – на 25%

тарифного оклада; врачам, оказывающим стационарную помощь – на 10% тарифного оклада (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.06.2008 № 859*);

26.8. врачам и работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность – на 25% тарифного оклада (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267*);

26.9. молодым специалистам – на 10% тарифного оклада (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267*).

26.10. врачам-специалистам – на 50% тарифного оклада; медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование – на 40% тарифного оклада; младшим медицинским сестрам по уходу за больными, сестрам-хозяйкам, санитаркам – на 30% тарифного оклада (*постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 № 303 (в ред. постановления Совмина от 23.08.2014 № 819)*).

27. В зависимости от условий труда устанавливать работникам следующие доплаты к тарифным ставкам и окладам:

27.1. за ученые степени и звания согласно Указа Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 в следующих размерах:

- в научных подразделениях:

работникам, имеющим ученые степени доктора и кандидата наук, соответственно шести и четырем тарифным ставкам 1-го разряда;

работникам, имеющим ученые звания профессора и доцента: соответственно четырем и двум тарифным ставкам 1-го разряда;

- в клинических подразделениях:

работникам, имеющим ученые степени доктора и кандидата наук: соответственно трем и полутора тарифным ставкам 1-го разряда;

работникам, имеющим ученые звания профессора и доцента: соответственно двум и одной тарифным ставкам 1-го разряда.

27.2. научным работникам (включая заместителя директора по научной работе, руководителей научных структурных подразделений) за выполнение лечебно-диагностической работы в клинических подразделениях Центра - в размере до 75 процентов оклада врача данной квалификационной категории по соответствующей специальности.

При осуществлении ими высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, а также интенсивной терапии пациентов после высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств расчет указанной доплаты производится с учетом повышения тарифных окладов на 130 - 250 процентов по врачебным должностям.

Работникам, которым доплата устанавливается с учетом повышений тарифных окладов на 130 - 250 процентов по врачебным должностям,

выплата надбавок стимулирующего характера в данном месяце по основным должностям не производится.

27.3. за руководство врачами-интернами к окладу по основной работе:

- руководителю, осуществляющему общее руководство, при численности интернов: от 11 до 20 человек - 25%, от 21 до 30 человек - до 30%, от 31 до 40 человек - на 40%, свыше 40 человек - на 45%;

- руководителю, осуществляющему непосредственное руководство, при численности интернов: до 4 человек - 15%, от 5 до 7 человек - 30%, от 8 до 10 человек - 45%.

27.4. за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) - в размере 40% часовой тарифной ставки работника. На работах в чрезвычайных ситуациях, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается - в размере 55% часовой тарифной ставки, а работникам, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь - в размере 70% часовой тарифной ставки (Приложение № 5).

27.5. за каждый час работы в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в соответствии со статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь;

27.6. за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника – в размерах до тарифной ставки отсутствующего работника (с согласия работника);

27.7. за дежурства на дому в нерабочее время врачам и средним медицинским работникам (по необходимости и с разрешения Минздрава) - в размере 50% оклада за фактическое время дежурства. Доплата за дежурства на дому в выходные и праздничные дни осуществляется в одинарном размере. С момента вызова работника в организацию для оказания медицинской помощи доплата производится из расчета оклада работника за фактически отработанные часы с учетом доплат за работу в ночное время;

27.8. молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) - в размере одной тарифной ставки первого разряда. Доплата осуществляется по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта) (*Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273*);

27.9. за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест - в размерах 0,1 – 0,31% тарифной ставки 1-го разряда за каждый час работы в этих условиях (Приложение № 6).

27.10. прочие доплаты.

28. По согласованию с профкомом устанавливать надбавки:

28.1. специалистам, имеющим квалификационные категории в процентах от тарифной ставки первого разряда:

2 категория – 15%;

1 категория – 20%;

высшая категория и ведущим специалистам – 30%;

28.2. специалистам и служащим (за исключением работников научных подразделений) за высокие творческие и производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, за выполнение особо важных (срочных) работ - в размере до 50% оклада этих работников.

28.3. работникам научных подразделений за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, выполнение особо важных (срочных) работ, выплачиваемой за счет бюджетных средств, - в размере, не превышающем должностной оклад, а выплачиваемой за счет иных источников - максимальными размерами не ограничивается.

Размеры надбавок по п.п.29.2. и 29.3. устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности проводимых мероприятий, выполняемых работ; уменьшаются либо отменяются при снижении качества работы.

28.4. дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство для рабочих 3-8 разрядов, в т. ч. сестер-хозяек, младших медицинских сестер, санитарок – в размерах 12 - 32% соответствующей тарифной ставки.

29. Производить оплату труда научным работникам (включая заместителя директора по науке и руководителей научных подразделений) за выполнение консультативной лечебно-диагностической работы в клинических подразделениях Центра в следующих размерах (в процентах от тарифной ставки 1 разряда):

- профессор, доктор наук - 15% с проведением операции, 10% без проведения операции;

- доцент, кандидат наук - 10% с проведением операции, 8% без проведения операции;

- не имеющие ученой степени - 8% с проведением операции, 6% без проведения операции.

30. Производить премирование работников в соответствии с

Положением о премировании, не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1).

Осуществлять премирования выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, с целью закрепления их на рабочих местах, на условиях, принимаемых для соответствующих категорий работников.

31. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм, превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительные выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Приложением № 3.

32. Оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о материальной помощи (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

33. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным договором.

34. Производить направление работников в командировки и оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.

35. Направлять в установленном порядке на заработную плату средства, полученные в результате осуществления мероприятий по оптимизации штатной численности работников и коечного фонда, а также эффективной организации оказания медицинской помощи (при условии обеспечения необходимых условий функционирования и развития данных организаций) (*п.5.2.Тарифного соглашения*).

36. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с действующим законодательством (*статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

37. Производить оплату простоя по независящим от работника причинам в размере не менее 2/3 тарифной ставки (*статья 71 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

38. Обеспечивать оплату труда работникам, привлекаемым к сверхурочным работам и к работе в выходной день, в соответствии действующим законодательством (*ст.69 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

39. Устанавливать работникам, не допускающим нарушений исполнительской и трудовой дисциплины, дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения из размера за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающиеся в распоряжении организации (*Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5*).

40. При увольнении работника выплачивать причитающуюся ему

сумму в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивать среднюю заработную плату (*статьи 77, 78 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

41. Вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) решаются в установленном порядке с участием профсоюза; изменение норм труда, которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением профсоюзного комитета за 1 месяц до предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

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

43. Привлекать Профком к:

установлению работникам выплат стимулирующего характера, в т. ч. надбавки за напряженный и качественный труд;

участию в работе комиссии по составлению списков окладов;

участию в работе аттестационной комиссии;

участию в работе премиальной комиссии;

участию в комиссии по оказанию материальной помощи;

участию в работе комиссии по распределению и использованию средств, полученных от внебюджетной деятельности;

пересмотру и установлению норм труда конкретным работникам (*статья 87 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности организации.

44. Профком обязуется:

44.1. отстаивать интересы работников – членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Коллективным Договором;

44.2. осуществлять контроль за соблюдением законодательства по оплате труда, начислением заработной платы, сроками выплаты заработной платы, оплатой сверхурочных работ, сроками расчета при увольнении работников.

44.3. ставить вопрос перед Нанимателем об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Наниматель обязуется:

45. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в Центре в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией и условиями их трудового договора (контракта). Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест.

46. Уведомлять профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации Центра и упразднении структурного подразделения, полного или частичного сокращения объёма оказания медицинской помощи, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после проведения переговоров с профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

47. При необходимости сокращения рабочих мест принять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию);
- сократить административно-управленческие расходы;
- ограничить круг временных работников;
- предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за три месяца;
- в период срока предупреждения предоставлять работнику один или несколько свободных дней в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

48. В случае кратковременного сокращения объемов оказания медицинской помощи осуществлять следующие меры:

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);
- предоставлять, по желанию работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

49. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (*статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме п. 2 и 7*), а также по основаниям, предусмотренным п.п. 1-3 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительного согласия Профкома.

50. В случае сокращения численности (штата) работников, кроме лиц, предусмотренных законодательством (*статья 45 Трудового кодекса Республики Беларусь*) предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

имеющим неполную семью (*статья 63 Кодекса о браке и семье*);
воспитывающим детей-инвалидов;
опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
имеющим троих и более детей;
одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве;
женщинам, мужа которых призваны на действительную военную службу;
работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учреждениях образования по направлению Центра;
лицам, избранным в состав профсоюзных органов.

51. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

52. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата.

53. Переводить работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на контрактную форму найма только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и с письменного согласия работника.

54. Заключать (продлевать) с работником контракт на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

55. Перевод на контрактную форму найма работников – членов профсоюза производить с предварительного, не позднее, чем за один месяц, уведомления соответствующего комитета профсоюза.

56. О переводе на контрактную форму найма уведомлять работника не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. Одновременно, при вручении работнику уведомления о намерении Нанимателя перевести работника на контрактную форму найма, представлять работнику проект контракта, предлагаемого для заключения.

57. Обсуждение содержания контракта (изменений и дополнений в контракт) работника - члена профсоюза, производить с участием представителя профсоюзного комитета с согласия работника (*п.7.9*

Тарифного соглашения).

58. Определять с участием Профкома категории работников, на которых не может быть распространена контрактная форма найма (беременные женщины, если они не дали на это согласия и др.).

59. По письменному согласию работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего в Центре не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта рассмотреть возможность заключения с работником трудового договора на неопределенный срок. *(Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 с изменениями и дополнениями).*

60. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью (мачехой), отцом (отчимом), усыновителем (удочерителем), опекуном) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей (-щим) нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок) *(п. 7.14 Тарифного соглашения).*

61. С согласия матери (мачехи), отца (отчима), усыновителя (удочерителя), опекуна, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста трех лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

62. Производить заключение (продление) контрактов с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок);

63. По усмотрению Нанимателя продлевать либо заключать новые контракты с работниками, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, если они выразили свое согласие на продолжение трудовых отношений, на срок не менее трех лет, а с имеющими высокий профессиональный уровень и квалификацию - на пять лет (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок), не ухудшая условия предыдущего контракта *(п. 7.13 Тарифного соглашения).*

64. Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, опекунов, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети, а также

воспитывающих детей инвалидов в возрасте до 18 лет, производить только с предварительного согласия профсоюзного комитета Центра, если инициатором расторжения контракта является Наниматель.

65. При прекращении трудового договора по любым основаниям (кроме вызванных виновными действиями) с работником, получившим на производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание, выплачивать ему выходное пособие в размере не менее среднемесячного заработка.

66. Заключать контракты с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, не допускающими нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на иждивении у которых находятся несовершеннолетние дети, до достижения последними совершеннолетия, а также с работниками, достигшими общеустановленного пенсионного возраста, дети которых получают первое высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование в дневной форме получения образования – до окончания ими учреждения образования;

67. Признать уважительными причинами для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

- состояние здоровья, наличие инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту;

- избрание на выборную должность;

- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста и нуждающимся в постоянном уходе;

- выход на пенсию;

- зачисление в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования, для получения образования в дневной форме получения образования;

- перевод (направление) мужа (жены) на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

- трудоустройство у другого Нанимателя на полную занятость, если в Центре отсутствует возможность предоставления полной занятости, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, а также работников, прошедших переподготовку за счет средств нанимателя (не менее чем в течение 2-х лет);

- переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт (на основании подтверждающих документов), за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу.

68. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, а также настоящим Договором.

69. Стороны контракта за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупреждают друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении работника по истечении срока контракта с нарушением срока предупреждения работника, наниматель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы.

70. При расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора выплачивать работнику компенсацию за ухудшение правового положения в размере двухнедельного среднего заработка (*ч.3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

71. Установить минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработных плат за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя (*Постановление Совета Министров от 02.08.1999 № 1180*).

72. Производить оплату при отстранении от работы работника, который не прошел инструктаж, проверку знаний по вопросам охраны труда либо медицинский осмотр в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь, не по своей вине, за все время отстранения от работы в размере не ниже двух третей установленного ему оклада (*п. 7.5. Тарифного соглашения*).

73. Предоставлять работникам с их согласия отпуска с сохранением заработной платы в размере не менее 2/3 оклада при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы, на которую необходимо временно перевести работника в соответствии с заключением врачебно-консультационной или медико-реабилитационной экспертной комиссии (*п.7.20. Тарифного соглашения*).

74. Профком обязуется:

74.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде;

74.2. не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

75. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (*ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь*) для административно-управленческих (включая руководителя и его заместителей), фармацевтических, научных работников (включая заведующих лабораториями), главной медицинской сестры, лаборантов, хозяйственно-обслуживающих и прочих работников.

76. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени - 38,5 часов в неделю (*ст.114 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 23.03.2016 № 46*) для медицинских работников (за исключением работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, врачей-специалистов, являющихся руководителями Центра, главной медицинской сестры, медицинских сестер-диетологов).

77. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании аттестации рабочих мест не более 35 часов (*статья 113 Трудового кодекса Республики Беларусь, постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57*) согласно Приложению № 8.

78. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов (*статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

- инвалидам 1 и 2 группы - не более 35 часов, *статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь*). При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (*статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

79. Установить, что продолжительность работы, связанной с оказанием медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, не должна превышать 900 часов в год (*постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 июля 2014 г. № 52*).

80. Не допускать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, беременных женщин и работников моложе восемнадцати лет.

81. Привлекать к работе в ночное время инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им на основании медицинского заключения, а

также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия (*статья 117 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

82. Утверждать разработанные графики работ (сменности) по согласованию с профкомом.

83. Установленный режим рабочего времени доводить до ведома работников под роспись не позднее одного месяца до введения его в действие.

84. Установить по согласованию с Профкомом основные режимы рабочего времени (*статья 124 Трудового кодекса Республики Беларусь*):

84.1. пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями каждую рабочую неделю (суббота, воскресенье) следующим категориям работников:

административно-управленческим (включая руководителя и его заместителей), фармацевтическим, научным работникам (включая заведующих лабораторий), лаборантам, инструкторам-методистам физической реабилитации, медицинским регистраторам, хозяйственно-обслуживающему персоналу;

медицинским работникам с высшим и средним специальным медицинским образованием, младшему медицинскому персоналу (за исключением работающих по графику сменности) в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

84.2. режим сменности:

медицинским работникам с высшим и средним специальным медицинским образованием, младшему медицинскому персоналу, работающим по графику сменности, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

85. Установить по согласованию с Профкомом суммированный учет рабочего времени на рабочих местах, где работа организована по графику сменности, и определить учетный период месяц (*статья 126 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

86. Установить, по согласованию с Профкомом, деление рабочего дня на части для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность в государственных учреждениях образования (*статья 127 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

87. В случае привлечения работника к работе в его выходной день (*статья 143 Трудового кодекса Республики Беларусь*), взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха (*статья 69 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

88. В подразделениях, где по условиям работ нельзя установить перерыв для отдыха и питания, время необходимое для приема пищи и

отдыха предоставлять работнику в течение рабочего дня и включать его в рабочее время (*статья 134 Трудового кодекса Республики Беларусь*). Утвердить Перечень подразделений и служб с предоставлением права приема пищи и отдыха на рабочем месте в течение рабочего дня (ПРИЛОЖЕНИЕ № 9).

89. Для оказания экстренной медицинской помощи населению (в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни) наниматель имеет право привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия (*ст. 121 и 122 Трудового кодекса Республики Беларусь*). Оплату производить в соответствии со *статьей 69 Трудового кодекса Республики Беларусь* или по договоренности с Нанимателем работнику может предоставляться другой день отдыха.

90. Работникам, успешно получающим среднее специальное и высшее образование, в вечерней или заочной форме получения образования по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами (на подготовку специалистов), при получении первого высшего образования предоставляются в качестве минимальных, гарантии, предусмотренные *статьями 215, 216 Трудового кодекса Республики Беларусь*.

91. Согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь предоставлять работникам следующие виды отпусков:

91.1. трудовой основной отпуск - не менее 24 календарных дней (*статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

91.2. дополнительные отпуска:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение 9) (*статья 157 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

работникам с ненормированным рабочим днем - дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней (Приложение № 10) (*статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь, Постановление Совета Министров Республика Беларусь от 18.03.2008 г. № 408*);

91.3. социальные отпуска:

- по беременности и родам;

- по уходу за детьми;

- в связи с обучением;

- в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;

- по уважительным причинам личного и семейного характера.

92. Дополнительные отпуска присоединять к основному отпуску (*статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

93. Очередность предоставления трудовых отпусков установить для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 05 января каждого года (*статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

94. По соглашению с работником производить замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается (*статья 161 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

95. Трудовые отпуски (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставлять не ранее, чем через шесть месяцев работы у Нанимателя.

96. Предоставлять в обязательном порядке ежегодно трудовой отпуск работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (*статья 170 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

97. Трудовой отпуск может быть перенесен или продлен в связи производственной и иной необходимостью (*помимо случаев, указанных в пунктах 1-5 части первой статьи 171 Трудового кодекса Республики Беларусь*), по согласованию с Нанимателем.

Предоставлять право работнику использовать неиспользованную в связи с производственной необходимостью часть трудового отпуска в текущем рабочем году или присоединять её (неиспользованную часть отпуска) к отпуску за следующий рабочий год по согласованию с Нанимателем.

Предоставлять право работнику использовать неиспользованную часть трудового отпуска в текущем рабочем году или присоединять к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсировать в денежной форме, если был отзыв из отпуска по инициативе Нанимателя в связи с производственной необходимостью.

Если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, в соответствии с графиком предоставления трудовых отпусков согласованному с Профкомом, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель

вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

98. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению Нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска).

99. По просьбе работника разделять трудовой отпуск на три части. При этом одна часть не может быть менее 14 календарных дней (*статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

100. Предоставлять социальные отпуска по семейно-бытовым и другим уважительным причинам без сохранения средней заработной платы:

100.1. до 14 календарных дней:

- Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;

- осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;

- инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц (*статья 189 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

100.2. до 30 календарных дней:

- по семейно-бытовым причинам;

- для работы над диссертацией, написания учебников;

100.3. до 3 календарных дней:

- при вступлении в брак;

- при вступлении в брак детей, братьев, сестер;

- при рождении ребенка (мужчине);

- при организации похорон близких родственников;

- в первый день учебного года для родителей, чьи дети идут в 1 – 4 классы школы;

- при переезде на новое место жительства (*статьи 189, 190 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

101. По семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 настоящего Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в

течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы свыше 30 календарных дней по усмотрению Нанимателя. Для определения уважительности причины Наниматель вправе затребовать подтверждающие документы.

102. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме его получения, при отсутствии направления Нанимателя.

103. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку, условия для совмещения работы с обучением (*статья 220, 220-1 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

Дополнительно к действующим гарантиям, при наличии собственных средств, Наниматель обязуется устанавливать дополнительные гарантии и компенсации женщинам, матерям и отцам, воспитывающим детей:

104. определить, в соответствии с медицинскими рекомендациями, рабочие места и виды работ, на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины (*статья 270 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

105. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда;

106. матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставлять один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка.

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

свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

Право на предоставление дополнительных свободных дней может быть использовано матерью (мачехой, отцом, отчимом, опекуном, попечителем) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Если работник одновременно имеет право на дополнительный свободный от работы день в неделю и дополнительный свободный от работы день в месяц, то этот день предоставляется по желанию работника согласно одному из оснований (*статья 265 Трудового кодекса Республики Беларусь*);

108. при уходе работника, имеющего в семье на иждивении и воспитании троих и более детей в возрасте от 3 до 16 лет, в очередной отпуск, выплачивать ему по его заявлению разовое пособие (1 раз в год) в размере 2 базовых величин на каждого ребенка от 3 до 16 лет при предоставлении соответствующих документов (копия свидетельства о статусе многодетной семьи, копии свидетельств о рождении всех детей в возрасте от 3 до 16 лет).

109. отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца - пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекунам (попечителям) детей соответствующего возраста предоставлять такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (*статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь*).

ЖИЛИЩНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО. ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЖИЛЬЯ

Наниматель и профком обязуются:

110. Организовать постановку на очередь для обеспечения жильем лиц, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

111. Ежегодно анализировать состояние обеспеченности работников жильем.

112. Добиваться строительства жилищно-строительных кооперативов для работников, состоящих на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий.

113. Ходатайствовать перед местными исполнительными и распорядительными органами о выделении работникам мест в общежитиях

сторонних организаций и предприятий.

114. Принимать меры по обеспечению выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу, благоустроенным жильем.

115. Распределение жилой площади производить совместным решением в соответствии с действующими законодательными актами. Списки лиц, которым предоставляется жилье, доводить до сведения работников.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

116. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 года «Об охране труда» в редакции Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 года № 61-З, другими нормативными правовыми актами, и закрепление их в трудовых договорах (контрактах).

117. Совершенствовать систему управления охраной труда (далее – СУОТ) Центра, обеспечивать выполнение процедур регулярного мониторинга, и определения результативности СУОТ, оценки профессиональных рисков.

118. Обеспечивать эффективную деятельность специалистов по охране труда в соответствии с Положением «О службе охраны труда Республиканского научно-практического центра «Кардиология».

119. Обеспечивать в необходимом объеме финансирование мероприятий, направляемых на:

выполнение плана мероприятий по охране труда, разрабатываемого ежегодно с участием профсоюза в качестве приложения к коллективному договору (ПРИЛОЖЕНИЕ № 12);

выполнение Плана мероприятий Министерства здравоохранения Республики Беларусь по улучшению условий и охраны труда на 2016-2017 годы;

профилактику производственного травматизма, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытовое обеспечение работников организации;

оборудование и оснащения кабинетов, уголков, стендов охраны труда, приобретение наглядной агитации по охране труда.

120. Предоставлять компенсации по условиям труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с перечнями профессий и должностей работников, согласованными с профсоюзом и являющимися приложениями к коллективному договору:

120.1. занятых на работах с вредными веществами, дающих право на

обеспечение молоком или равноценными пищевыми продуктами (ПРИЛОЖЕНИЕ № 13);

120.2. которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ПРИЛОЖЕНИЕ № 7);

120.3. имеющих право на компенсацию по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени (ПРИЛОЖЕНИЕ № 8);

120.4. имеющих право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере путем установления доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест по условиям (ПРИЛОЖЕНИЕ № 6).

121. Своевременно информировать о несчастных случаях на производстве Министерство здравоохранения Республики Беларусь, Республиканский комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения.

122. Проводить специальное расследование несчастных случаев на производстве: групповых; со смертельным исходом; приведших к тяжелым производственным травмам с обязательным участием технической инспекции труда профсоюза.

123. Осуществлять выплату из средств нанимателя семье погибшего на производстве по вине Нанимателя работника, помимо установленного законодательством Республики Беларусь возмещения ущерба, единовременной материальной помощи в размере не менее 10-ти годовых заработков погибшего, исчисленных по заработку за год от месяца, предшествующего несчастному случаю.

124. Осуществлять выплату из средств нанимателя работнику, утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Нанимателя, единовременной материальной помощи в размере одного среднемесячного заработка за каждый процент утраты трудоспособности.

125. Выплачивать выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 6 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

126. Осуществлять дополнительное страхование жизни и здоровья медицинских работников, оказывающих экстренную медицинскую помощь за пределами территории Центра. Список работников, подлежащих дополнительному страхованию жизни и здоровья, утверждается Нанимателем по согласованию с профкомом.

127. Обеспечивать участие в установленном порядке технической инспекции труда профсоюза в работе комиссий по приемке в эксплуатацию

законченных строительством объектов здравоохранения.

128. Осуществлять стимулирование за соблюдение работниками обязанностей по охране труда, сохранение жизни и здоровья работающих, а также требований законодательства Республики Беларусь, предусматривающих обязанность работников оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, немедленному извещению своего непосредственного руководителя или иного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении своего здоровья, отсутствии средств индивидуальной защиты в виде:

- объявления благодарности;
- награждения грамотой;
- премирования.

Конкретные виды стимулирования работников определяются в соответствии с их личным вкладом в результаты работы по обеспечению охраны труда, трудовой и производственной дисциплины.

129. Каждому работнику при приеме на работу и в период работы давать полную информацию о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, о полагающихся индивидуальных средствах защиты, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства, результатами аттестации рабочих мест по условиям труда, коллективным договором.

130. Признавать право работников на отказ от выполнения порученной работы, если условия труда по заключению органов контроля (надзора), уполномоченных на проведение проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, не соответствуют требованиям норм и правил по охране труда, представляют опасность для его жизни и здоровья (до устранения этой опасности). Если Наниматель не предоставил работнику на время простоя по этой причине другую работу, соответствующую его квалификации, сохранять за ним среднюю заработную плату на весь период простоя.

131. Обеспечивать своевременный перевод женщин, имеющих медицинское заключение о беременности, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (*пункт 11.10 Тарифного соглашения*).

132. Регулярно рассматривать на совместных с профсоюзным комитетом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, анализ соответствия фактической

работы по охране труда, применяемым законодательным требованиям и внедренным документированным процедурам СУОТ.

133. Оказывать содействие первичной профсоюзной организации в обучении общественных инспекторов по охране труда.

134. Предоставлять общественным инспекторам по охране труда и представителям первичной профсоюзной организации (в соответствии с согласованным сторонами календарным планом осуществления общественного контроля) не менее 2 часов в неделю для осуществления ими общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, об охране труда, о профсоюзах, выполнением коллективного договора (соглашения), участия в работе коллегиальных органов, комиссий, а также освобождать их от работы на время обучения и повышения квалификации с сохранением за эти периоды среднего заработка.

135. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда, быта и отдыха при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования предприятия, создание благоприятных гигиенических условий (микrokлиматических, освещения и др.).

136. Разрабатывать и проводить комплексные организационные, инженерно-технические, гигиенические и противоэпидемические мероприятия, направленные на оздоровление условий труда, быта и отдыха работающих, обеспечение современного дизайна оформления и уровня оснащения санитарно-бытовых и административных помещений.

137. Создавать необходимые условия для организации питания работников организации, в том числе путем:

- организации горячего питания;
- проведения ремонта и оснащения комнат отдыха и приема пищи необходимым инвентарем и оборудованием.

138. Обеспечивать санитарно-бытовые помещения для работников организации жидким рН-нейтральным мылом, антисептиками и средствами для ухода за кожей рук.

139. Своевременно подготовить здания, помещения, и территорию организации к работе в осенне-зимних условиях.

140. Обеспечивать проведение мероприятий по реализации Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», укреплению производственно-технологической, исполнительной и трудовой дисциплины, обеспечению безопасности производственной деятельности, в том числе:

проводить занятия с работниками организации по обучению действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях;

пропагандировать здоровый образ жизни, культуру производственного и семейного быта, защиту здоровья человека.

141. Наниматель с участием профсоюзного комитета обеспечивает планирование и реализацию мероприятий по:

141.1. своевременному прохождению предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров при ухудшении состояния здоровья, работниками Центра, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где в соответствии с законодательством Республики Беларусь есть необходимость в профессиональном отборе;

141.2. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами и с учетом фактического состояния условий труда средствами индивидуальной и коллективной защиты, соответствующими требованиям нормативных правовых актов Республики Беларусь, контролю правильного использования средств индивидуальной и коллективной защиты;

141.3. обеспечению работников в соответствии с установленными нормами санитарной одеждой, организации учета выдачи работникам санитарной одежды;

141.4. контролю за соответствием поступающей для работников спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением, при необходимости, актов и претензий поставщикам, изготовителям;

141.5. своевременному проведению аттестации рабочих мест по условиям труда (переаттестации – при изменении условий труда и по инициативе профсоюза), в том числе вновь созданных рабочих мест, предоставлению в полном объеме компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

141.6. своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, разработке и реализации мер по их профилактике и предупреждению;

142. Профком обязуется:

142.1. отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам;

142.2. контролировать правильность предоставления компенсаций лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда;

142.3. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением коллективного договора

(соглашения) в структурных подразделениях, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда основных задач и функций, определенных «Положением об общественном инспекторе по охране труда»;

142.4. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлении причин, приведших к гибели, травмам и профессиональным заболеваниям работников, добиваться принятия срочных мер по их устранению, оказывать необходимую материальную помощь пострадавшим и членам семей погибших;

142.5. с участием представителя нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, соблюдения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению;

142.6. принимать участие в работе комиссии по назначению пособий по временной нетрудоспособности, расследовании обстоятельств травм в быту, рассмотрении вопросов оказания материальной помощи;

МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Наниматель обязуется:

143. Систематически анализировать заболеваемость работников Центра с временной и стойкой утратой трудоспособности. Разработать и утвердить план мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

144. Обеспечить первоочередное предоставление бесплатной медицинской помощи работникам здравоохранения (в том числе бывшим работникам здравоохранения, вышедшим на пенсию) в рамках государственных минимальных социальных стандартов в области здравоохранения.

145. Осуществлять оказание медицинской помощи в первоочередном порядке (обследование и лечение) и на безвозмездной основе работникам Центра и родственникам (супруг/супруга, дети, мать/отец, родные брат/сестра) в соответствии с профилем структурных подразделений Центра.

146. Проведение операции эндоваскулярной лазерной облитерации (ЭВЛО) при варикозном расширении вен нижних конечностей осуществлять сотрудникам Центра, проработавшим в Центре не менее 3 лет бесплатно.

147. Проведение компьютерной и магнитно-резонансной томографии осуществлять сотрудникам Центра, проработавшим в Центре не менее 3 лет, бесплатно.

148. Совместно с Профкомом:

148.1. организовывать оздоровление и санаторно-курортное лечение работников, создав для этого комиссию по оздоровлению и санаторно-курортному лечению;

148.2. обеспечивать оздоровление работников, получивших профессиональное законодательство;

148.3. осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

148.4. организацию оздоровления производить в соответствии с заключением лечащих врачей, в первую очередь занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

148.5. обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях оздоровления работников.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников Наниматель обязуется:

149. Предоставлять первое рабочее место выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

150. Обеспечить молодого специалиста работой по специальности, не переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью.

151. Предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 212, 214, 215, 216, 219, 220 Трудового кодекса Республики Беларусь, для работников, обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, в вечерней или заочной форме получения образования.

152. Оказывать содействие молодым специалистам в предоставлении льготных кредитов на приобретение домашнего имущества, в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11. 2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению

льготных кредитов отдельным категориям граждан».

153. Оказывать материальную помощь для частичной компенсации расходов по найму жилья молодым специалистам.

154. Профком обязуется:

154.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм:

- по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ, военнослужащим, уволившимся из рядов Вооруженных Сил Республики Беларусь;

- по охране труда и режиму рабочего времени молодежи;

- по улучшению жилищных условий молодежи;

154.2. добиваться сохранения и укрепления базы досуга, отдыха и оздоровления молодежи и детей работников организации.

155. Наниматель и Профком обязуются:

155.1. способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи;

155.2. способствовать развитию наставничества в работе с молодыми специалистами.

КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

Наниматель обязуется:

156. Отчислять денежные средства профсоюзным организациям для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере 0,5 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации.

157. Предоставлять в пользование помещения для занятий коллективов художественной самодеятельности, любительских объединений и клубов по интересам, спортивных секций и кружков.

158. Осуществлять направление работников организаций системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь отрасли для участия в спортивно-массовых мероприятиях в соответствии с Положением о порядке проведения на территории Республики Беларусь спортивно-массовых мероприятий, формирования состава участников спортивно-массовых мероприятий, их направления на спортивно-массовые мероприятия и материального обеспечения, утвержденным постановлением

Совета Министров Республики Беларусь от 19 сентября 2014 г. № 903, с сохранением среднего заработка.

159. Профком осуществляет контроль за выделением администрацией и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, на содержание спортивных сооружений.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Наниматель обязуется:

160. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь "О профессиональных союзах", содействовать их деятельности, предоставлять в установленном порядке в безвозмездное пользование первичной профсоюзной организации необходимые для осуществления их деятельности помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи, а также создавать иные необходимые для деятельности условия в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

161. Обеспечивать организацию безличной системы удержания из заработной платы работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет Профкома и вышестоящего профоргана.

162. Предоставлять профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников.

163. Предоставлять возможность (время) не освобожденным от основной работы членам профсоюзных органов, общественным инспекторам по охране труда, представителям - членам профсоюза, членам молодежного совета, членам совета по работе с женщинами, участвовать в работе этих органов, выполнять общественные обязанности в интересах коллектива, принимать участие в обучающих семинарах для профсоюзных кадров и актива, а также в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, других мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

164. Сохранить средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

165. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение

существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, - с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

166. Предоставлять, при прочих равных условиях, преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работникам, избранным в состав профсоюзных органов.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

167. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом, Нанимателем, постоянной комиссией по разработке и контролю за выполнением Договора.

168. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

169. По итогам полугодия рассматривать ход выполнения Договора на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя.

170. По итогам года рассматривать ход выполнения Договора на общем собрании (конференции) коллектива.

171. Наниматель:

171.1. берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре;

171.2. знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него;

171.3. обязуется в недельный срок рассматривать предложения Профкома об имеющихся недостатках в выполнении Договора и давать Профкому мотивированный ответ в письменной форме, применять меры дисциплинарной, материальной ответственности к виновным в невыполнении обязательств Договора либо уклоняющимся от участия в переговорах.

172. Должностные лица за невыполнение обязательств Договора несут ответственность в виде:

лишения надбавок к должностным окладам, премий и других персональных выплат;

привлечения к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством (*статья 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины", Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 "Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками"*).

173. Систематическое невыполнение обязательств по Договору может быть основанием досрочного расторжения контракта, трудового договора с руководителями государственных организаций и работниками, ответственными за выполнение таких обязательств.

174. Непринятие мер по устранению выявленных нарушений коллективного договора по предписанию правоохранительных и контрольных органов, в том числе комиссии, созданной сторонами, является дополнительным основанием досрочного расторжения контракта с работником за нарушение возложенных на него трудовых обязанностей, (*пункт 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29*).

175. За неисполнение норм и обязательств Договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь, соглашением, Коллективным договором.

ПЕРЕЧЕНЬ

приложений к коллективному договору

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Положение о премировании работников Государственного учреждения «Республиканский научно-практический центр «Кардиология» за достижение наилучших показателей в обеспечении населения медицинской помощью.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Положение об оказании материальной помощи Государственного учреждения Республиканский научно-практический центр «Кардиология».

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Положение о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении РНПЦ «Кардиология».

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Перечень должностей, работа в которых дает право на повышение тарифных окладов (ставок) в связи с особым характером труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Перечень должностей, по которым устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест

ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9. Перечень подразделений и служб с предоставлением права приема пищи и отдыха работникам на рабочем месте в течение рабочего дня.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10. Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

ПРИЛОЖЕНИЕ 11. Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты по установленным нормам

ПРИЛОЖЕНИЕ 12. План мероприятий по охране труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 13. Перечень профессий и должностей на обеспечение работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Государственного учреждения
«Республиканский научно-практический центр «Кардиология»
за достижение наилучших показателей в обеспечении населения
медицинской помощью

ГЛАВА I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) Государственного учреждения Республиканский научно-практический центр «Кардиология» (далее - Центр) за достижение качественных показателей в обеспечении пациентов высокотехнологичной медицинской помощью разработано на основе норм и положений трудового и бюджетного законодательства, постановления Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 августа 2014 г. № 746 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь» (в ред. приказа Минздрава от 17.08.2015 № 831), Указа Президента Республики Беларусь от 05.07.2002 № 362 «О дополнительных мерах государственной поддержки науки» и определяет общие подходы к построению системы премирования работников, условия и показатели премирования, а также порядок выплаты премий с целью совершенствования условий материального стимулирования работников Центра в зависимости от достигнутых количественных и качественных результатов в работе, соблюдению социальной справедливости и повышению оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы.

2. Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников Центра в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению, его качества и доступности, проведении профилактических мероприятий, снижении уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности,

смертности, улучшении качества обслуживания детей, пожилых граждан и инвалидов, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

3. Премирование директора Центра производится в порядке, определяемом Инструкцией о порядке премирования руководителей организаций, подчиненных Министерству здравоохранения Республики Беларусь и финансируемых за счет средств республиканского бюджета, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16 июля 2008 г. № 119.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4. Премирование работников Центра производится в порядке, определяемом настоящим Положением.

Премирование работников осуществляется при условии выполнения установленных показателей (индикаторов качества) для премирования, разработанные в целом по Центру и по каждому структурному подразделению с учетом специфики его работы, исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед соответствующими подразделениями.

Оценка качества оказываемой медицинской помощи по видам (первичная, специализированная, высокотехнологичная) и условиям ее оказания (амбулаторные, стационарные) осуществляется с применением индикаторов качества, отражающих доступность, эффективность, своевременность, безопасность, преемственность, непрерывность, стабильность осуществления лечебного процесса и результата.

Для оценки результатов труда работников используется период нарастающим итогом, что позволяет нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного работника.

Показатели для премирования и перечень упущений в работе, за которые работники лишаются премии частично или полностью представлен соответственно в приложении 1 и приложении 2 к Положению.

5. Премии начисляются по каждому структурному подразделению за конечные результаты работы подразделения и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижение конечного результата работы Центра.

При премировании структурных подразделений и отдельных работников учитываются роли каждого подразделения и отдельных групп работников в достижении конечных результатов работы.

6. Подведение итогов работы за отчетный период проводится постоянно действующей комиссией по премированию (далее – Комиссия).

Комиссия создается по приказу директора Центра в следующем составе: директора, его заместителей, начальника кадрово-юридического отдела, начальника планово-экономического отдела, главного бухгалтера, представителя профсоюзного комитета, не менее двух представителей из числа руководителей лечебных (научных) структурных подразделений, а также других лиц, привлекаемых руководителем к этой работе.

Председателем Комиссии является директор Центра.

Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого структурного подразделения, и распределяет премиальный фонд.

В случае невыполнения показателей (индикаторов качества) структурным подразделением решением большинства членов Комиссии после тщательного анализа причин невыполнения может положительно решаться вопрос о премировании данного подразделения в полном объеме, если причиной невыполнения показателей явились независимые от коллектива обстоятельства.

Распределение установленного Комиссией премиального фонда в структурных подразделениях производится руководителем структурного подразделения совместно с профсоюзным активом подразделения и с участием представителя трудового коллектива.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа Центра.

7. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника определяются Комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся директору Центра (заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) - с учетом предложений директора, для остальных работников - с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

8. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам Центра, в том числе руководителям, с учетом объемов и качества выполняемых работ максимальными размерами не ограничиваются.

9. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.

10. Премии выплачиваются за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания, а также за работу, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе.

11. Премия за период нахождения работника в служебной

командировке не начисляется.

12. Перечень дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия, утвержден постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 февраля 2002 г. № 13.

13. Премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов производится на основании данных государственной статистической отчетности, бухгалтерской отчетности и расчетов экономической эффективности. Показателями премирования для работников является: экономия тепловой, электрической энергии, прочих коммунальных расходов, расходов на транспорт и др. по сравнению с планом на текущий год и доведенным целевым показателем.

Премированию подлежат работники, принимавшие участие в разработке, выполнении и анализе организационно-экономических и технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

Периодичность премирования работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов устанавливается с учетом периодичности учета и отчетности по показателям экономии.

14. Единовременное премирование работников производится:

- при награждении государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления;
- при присвоении почетных званий;
- при награждении грамотами руководителя Центра по случаю профессиональных праздников;
- за внедрение в организации передовых методик диагностики и лечения, инновационных научных разработок;
- за наличие благодарностей со стороны пациентов;
- за проявление творческой инициативы;
- за участие в различных конкурсах и соревнованиях;
- за достижение особых результатов в труде;
- в связи с уходом на пенсию – в размере 10 базовых величин;
- за выполнение дополнительной работы, которая не входит в функциональные обязанности;
- в связи с юбилейными датами (50, 60 лет и последующими) – в размере 5 базовых величин;
- в других случаях - по решению Комиссии.

Основанием для рассмотрения вопроса на Комиссии является докладная записка заместителя директора, руководителя структурного подразделения, главного специалиста, других должностных лиц Центра.

Единовременное премирование производится в фиксированных суммах, независимо от фактически отработанного времени.

15. Начисленная и выплаченная премия в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежит.

ГЛАВА 3 ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

16. Премирование работников Центра за счет бюджетных средств осуществляется ежемесячно в течение года из фонда оплаты труда в объеме, определенном на эти цели в бюджетной смете и экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

17. Фонд премирования образуется из средств, предусмотренных по бюджетной смете на данный месяц, и суммы экономии фонда оплаты труда, образовавшейся за прошлый период.

Экономия по фонду оплаты труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по бюджетной смете на эти цели (а в случае внесения изменений в сметные назначения – уточненным планом) и кассовыми расходами за соответствующий отчетный (с начала года) период с учетом средств, восстановленных с внебюджетного счета за оказанные платные медицинские услуги штатными работниками Центра, содержащимися за счет бюджетной сметы, в основное рабочее время на общих площадях.

Плановый фонд заработной платы исчисляется путем суммирования фонда заработной платы, исчисленного по основным окладам, надбавок к заработной плате и дополнительных оплат согласно Методическому пособию по составлению бюджетной сметы организации здравоохранения, финансируемой за счет средств бюджета, утвержденному постановлением Министерства здравоохранения от 23.02.2010 № 19, согласованному с Министерством финансов.

Кассовые расходы за соответствующий период по статье «Заработная плата рабочих и служащих» определяется без учета материальной помощи.

Для расчета суммы экономии фонда оплаты труда, направляемой на премирование, плановый фонд оплаты труда текущего месяца корректируется (увеличивается) на сумму оплаты дней отпуска работников, приходящихся на следующий месяц.

При начислении премии по показателям работы за ноябрь фонд для премирования определяется путем сравнения уточненных годовых сметных назначений и ожидаемых кассовых расходов по фонду оплаты труда за год с выплатой премии в декабре не ранее 25 числа.

Премирование работников по результатам работы за декабрь

осуществляется в январе следующего года.

Уточнение плана по фонду оплаты труда под кассовые расходы не производится.

18. Фонд премирования для каждого структурного подразделения, а так же размеры премий с учетом личного вклада работников, непосредственно подчиняющихся директору Центра, специалистов и служащих административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала Центра определяются в соответствии с Приложением 3 к Положению.

19. Фонд премирования структурных подразделений, работающих в особых условиях, по решению Комиссии может увеличиваться за счет применения повышающего коэффициента.

ГЛАВА 4

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ

20. За счет средств, полученных от деятельности, приносящей доходы, (далее - внебюджетная деятельность), производится премирование:

- работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет сметы доходов и расходов;
- работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет бюджетной сметы;
- работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческих и хозяйственно-обслуживающих работников.

21. Премирование работников за счет внебюджетных средств производится на основании установленных показателей за выполнение и перевыполнение плановых заданий по развитию внебюджетной деятельности, платных медицинских услуг, экспорта услуг, выполнение ответственных производственных заданий, экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов и др.

Работники, содействующие развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческие и хозяйственно-обслуживающие, премируются в соответствии с личным вкладом в достижение конечного результата работы Центра по выполнению плановых заданий по развитию внебюджетной деятельности. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника определяются Комиссией.

22. На премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты стимулирующего характера направляется средства в размере не более 50% от суммы превышения доходов над расходами, остающихся в

распоряжении организации, рассчитанные в установленном законодательством порядке.

При этом премиальный фонд распределяется следующим образом:

70-80 процентов - работникам, непосредственно осуществляющим внебюджетную деятельность (к данным работникам относятся медицинские работники отделений стационара, консультативно-поликлинического и вспомогательно-диагностических отделений, включая младший медицинский персонал);

30-20 процентов - работникам, содействующим развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческим, фармацевтическим и хозяйственно-обслуживающим.

23. Премиальный фонд для каждого структурного подразделения, работники которого непосредственно осуществляли внебюджетную деятельность, определяется пропорционально их вкладу в общий объем выполненных услуг в стоимостном выражении.

24. Размер вознаграждения каждому работнику определяет руководитель структурного подразделения в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы.

25. В случаях невозможности покрытия расходов структурного подразделения, содержащегося за счет сметы доходов и расходов, за счет собственных доходов премирование его работников производится за счет внебюджетных средств, в порядке и на условиях, установленных для работников бюджетных организаций.

26. Премиальный фонд для работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческих и хозяйственно-обслуживающих, распределяется следующим образом:

70 – 80 процентов - основным работникам отдела по внебюджетной деятельности;

30 – 20 процентов - работникам Центра по решению Комиссии по премированию с учетом личного вклада работника.

27. Премирование работников производится ежемесячно в течение года при условии наличия средств.

28. На оплату труда (вознаграждение) работников, выполняющих клинические испытания посредством создания ВНК, коллективов исследователей и оформления с ними гражданско-правовых отношений, направляется не более 40% суммы денежных средств, поступивших Центру за проведение клинических испытаний.

ГЛАВА 5 ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ НАУЧНЫХ

СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

29. Премирование работников научных структурных подразделений нацелено на материальную заинтересованность в повышении эффективности научных разработок, в развитии научно-исследовательской или научно-технической деятельности, в разработке и реализации научных, научно-технических программ (научно-исследовательских проектов), научного обеспечения государственных (национальных) программ, обеспечивающих инновационные преобразования в достижении и опережении мирового уровня развития медицинской науки, скорейшего внедрения научных разработок в практику здравоохранения, наиболее эффективного использования финансовых и материальных ресурсов.

30. Премирование научных работников Центра производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда по фактически законченным (принятым заказчиком и оплаченным) научно-исследовательским и опытно-конструкторским (далее - НИОК(Т)Р) работам (этапам работ), средств от приносящей доходы деятельности, направляемых на материальное стимулирование работников в установленном законодательством порядке, в том числе переходящих остатков средств на начало планируемого года, а также за счет запланированных на премирование средств.

31. Премирование научных работников за счет средств, выделенных на премирование по сметам расходов на выполнение научных работ в размере не менее 20 процентов планового фонда заработной платы, производится ежемесячно.

В качестве параметров оценки личного трудового вклада каждого работника учитывается качество и сроки выполнения этапов НИОК(Т)Р и плановых заданий, проявление творческой инициативы и активной редакционно-издательской и публикационной деятельности, объем выполняемой работы, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение правил охраны труда и техники безопасности и т.д.

Премирование за счет экономии средств, предусмотренных на оплату труда, осуществляется по фактически законченным (принятым заказчиком и оплаченным) НИОК(Т)Р (этапам работ).

Основанием для премирования могут быть итоги работы по выполнению этапов НИОК(Т)Р с учетом личного трудового вклада научных работников, лаборантов, других работников.

32. Премирование работников, непосредственно занятых созданием научно-технической продукции, осуществляется за выполнение каждой конкретной НИОК(Т)Р или ее этапа.

33. При распределении премий учитывается вклад каждого научного работника в конечные результаты работы в целом с учетом специфики выполняемых ими функций. Указанные результаты характеризуются показателями уровня научно-технической продукции, предусмотренного в договоре (техническом задании), по сравнению с достигнутым.

При этом используются такие критерии оценки, как научный и технический уровень НИОК(Т)Р; новизна и значимость работ, социальная эффективность работ; сроки реализации результатов, полученных в ходе исследований; качество исполнения документации; сокращение сроков проведения НИОК(Т)Р; снижение стоимости и трудоемкости работ.

По каждой работе после ее завершения (этапа) на собрании исполнителей определяется доля каждого работника в общей сумме поощрения с учетом его реального вклада в достижение общего результата.

В случаях, когда поставленная задача решается несколькими структурными подразделениями, премия распределяется между ними в зависимости от объема и сложности исследований или разработок и реального вклада в общие результаты.

34. Премирование руководителя структурного подразделения осуществляется по итогам работы данного подразделения в целом и его личного вклада в выполнение конкретных НИОК(Т)Р, а также обеспечения экономической отдачи и контроля над результативностью научных проектов и привлечению в науку внебюджетных средств, принятию мер по развитию медицинской науки, международного сотрудничества и подготовки научных работников, в том числе работников высшей квалификации.

35. Административно-управленческие и хозяйственно-обслуживающие работники научных подразделений Центра (кроме руководителя) премируются как из планового фонда, так и за счет экономии средств по фонду оплаты труда за выполнение договорных обязательств по организации в целом с учетом показателей работы структурных подразделений и обеспечения эффективного использования государственных средств, выделяемых им на научную деятельность.

36. Директор Центра определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера, а также установления их размеров конкретному работнику в зависимости от уровня значимости и востребованности научных исследований и научно-технических разработок.

Размер премии конкретному работнику может быть установлен без максимальных ограничений.

37. Премирование научных работников может осуществляться за

счет прибыли, остающейся в распоряжении организации по результатам выполнения научных тем (отдельных этапов научных тем), подтвержденных актами сдачи-приемки с учетом результатов их деятельности.

38. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Центра, могут быть использованы, в том числе, для премирования при условии эффективного внедрения научного проекта и реальной отдачи для здравоохранения и экономики республики (уменьшение смертности, увеличение продолжительности жизни, улучшение качества жизни и др.).

ГЛАВА 6 ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНДИКАТОРОВ КАЧЕСТВА

39. В целях улучшения качества и доступности медицинской помощи, усиления заинтересованности, как конкретных врачей-специалистов, так и врачебных коллективов в конечных результатах деятельности Центра, в том числе, в обеспечении пациентов высокотехнологичной кардиологической, кардиохирургической медицинской помощью надлежащего качества премирование работников осуществляется в соответствии с Индикаторами качества, представленными в Приложении 4 к Положению.

40. Премирование врачей-интернов осуществляется без учета Индикаторов качества.

41. Результаты выполнения утвержденных Индикаторов качества структурного подразделения оцениваются заведующим структурным подразделением и передаются в организационно-методический отдел для контроля и представления на рассмотрение Комиссии.

42. В случае если врач-специалист по основной должности и при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени занимает разные должности, оценка по выполнению Индикаторов качества производится по каждой должности отдельно.

43. На основе результатов оценки выполнения индикаторов качества по структурным подразделениям сотрудниками организационно-методического отдела составляется сводный оценочный лист по Центру, который передается на заседание Комиссии.

Результаты оценки заносятся в протокол заседания Комиссии.

44. В соответствии с выполнением индикаторов качества и

критериев премирования Комиссией принимается решение о премировании структурного подразделения и его заведующего.

Премирование в структурных подразделениях осуществляется комиссией по премированию структурного подразделения в соответствии с выполнением индикаторов качества врачами-специалистами и оформляется в виде протокола распределения премии.

45. Размер премии каждому врачу-специалисту в отдельности определяется руководителем структурного подразделения в зависимости от количества набранных работником баллов. Данный размер премии соответствует отработке полной нормы рабочего времени, установленной законодательством.

46. Премирование средних медицинских работников производится руководителем структурного подразделения совместно с профсоюзным активом подразделения и с участием представителя трудового коллектива, премирование старших медицинских сестер – соответственно премированию руководителей структурных подразделений - врачей-специалистов.

ГЛАВА 7

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ (МОТИВАЦИИ) ТРУДА РАБОТНИКОВ

47. Наряду с материальным стимулированием работников (выплата премии и материальной помощи, установление надбавки за сложность и напряженность работы) руководителем Центра могут применяться нематериальные методы стимулирования (мотивации) труда работников.

Система нематериального стимулирования (мотивации) труда работников реализуется за счет средств от приносящей доходы деятельности, средств взносов членов профсоюзной организации и содержит следующие элементы: повышение статуса работника, выражаемые в карьерном продвижении, размещении фотографии на доске почета, награждении грамотами, по возможности выделение отдельного кабинета, размещение таблички с фамилией, именем, ученой степени и звания на двери кабинета, изготовление персональных визиток, поддержка Центром выдвинутых на рассмотрение идей и др.

**Перечень показателей для премирования работников
РНПЦ «Кардиология»**

Показатели для премирования:

1. исполнительская дисциплина;
2. отсутствие случаев производственного травматизма;
3. соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
4. соблюдение требований охраны труда и техники безопасности;
5. выполнение плана индивидуальной нагрузки;
6. отсутствие осложнений от диагностических исследований и процедур, от манипуляций, обусловленных работой медицинских работников;
7. отсутствие обоснованных жалоб;
8. соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
9. соблюдение медицинской этики и деонтологии;
10. качество ведения учетной документации;
11. отсутствие нарушений требований правил, норм, инструкций, иных правовых актов по охране труда, по эксплуатации оборудования и содержания рабочих мест, зданий, территорий, санитарно-бытовых помещений;
12. применение работниками средств индивидуальной защиты.

**Перечень упущений, за которые работники лишаются премии
частично или полностью**

№ п/п	Показатель	Размер сниже- ния премии	Категории депремируемых работников
1. Недостатки в оказании медицинской помощи			
1.1.	Необоснованность назначения лабораторных и инструментальных диагностических исследований (необоснованно завышенный или заниженный объём и частота выполнения диагностических исследований)	50%	Работник
	То же, но систематически	100% 25%	Работник Зав. отделением
	То же, но повлекшее за собой ухудшение состояния здоровья или смерть пациента	100% 50%	Работник Зав. отделением
	Неправильная интерпретация данных лабораторных и инструментальных диагностических исследований, повлекшая за собой ухудшение состояния здоровья или смерть пациента	100% 50%	Работник Зав. отделением
	Несвоевременность выполнения лабораторных и инструментальных исследований	25%	Работник
	То же, но повлекшее за собой ухудшение состояния здоровья или смерть пациента	100% 50%	Работник Зав. отделением

	Некачественное выполнение лабораторных и инструментальных исследований	25%	Работник
	То же, но повлекшее за собой ухудшение состояния здоровья или смерть пациента	100% 50%	Работник Зав. отделением
1.2.	Неправильная постановка диагноза: Несоответствие поставленного диагноза клинико-диагностическим данным	25%	Работник
	Расхождение клинического и патолого-анатомического диагноза: За каждый случай по причине дефектов в обследовании и лечении, не явившихся непосредственной причиной летального исхода	25% 25%	Работник Зав. отделением
	То же, но явившихся непосредственной причиной летального исхода	100% 50%	Работник Зав. отделением Зам. директора по лечебной работе
1.3.	Неадекватный объём лечебно-реабилитационных мероприятий	25%	Работник
	То же, но повлекшее за собой ухудшение состояния здоровья или смерть пациента	100% 50%	Работник Зав. отделением
2. Невыполнение плановых показателей структурного подразделения (за исключением случаев, если причиной невыполнения явились независящие от коллектива обстоятельства)			
2.1.	Невыполнение плановых показателей от 10 до 20%	10%	Зав. отделением
2.2.	Невыполнение плановых показателей свыше 20%	20%	Зав. отделением
3. Некачественное ведение медицинской документации			
3.1.	Впервые в учётном году	25%	Работник
3.2.	Повторно (2 и более раз) в учётном	100%	Работник

	году по результатам проверок	25%	Зав. отделением
4. Несоблюдение медицинской этики и деонтологии			
4.1.	Впервые в учётном году	25%	Работник
4.2.	Повторно (2 и более раз) в учётном году	100% 25%	Работник Зав. отделением
5. Нарушение трудового режима или исполнительской дисциплины			
5.1.	Невыполнение (ненадлежащее или несвоевременное) приказов Минздрава, приказов и письменных распоряжений директора Центра, решений Медсовета Центра без уважительной причины	100%	Работник
5.2.	Прогул	100%	Работник
5.3.	Систематические дисциплинарные проступки (2 и более в учётном году)	100%	Работник
6. Нарушение требований, правил, норм, инструкций, иных правовых актов по охране труда, по эксплуатации оборудования и содержания рабочих мест, зданий, территорий, санитарно-бытовых помещений			
6.1.	Впервые в учётном году, приведшее к производственному травматизму	100%	Виновное лицо, установленное по результатам служебного расследования
6.2.	Повторно (2 и более раз) в учётном году, приведшее к производственному травматизму	100% 50% 50%	Виновное лицо, установленное по результатам служебного расследования Зав. отделением Инженер по охране труда
7. Нарушение правил противопожарной безопасности			
7.1.	Впервые в учётном году	100%	Работник
7.2.	Повторно (2 и более раз) в учётном году	100% 50% 50%	Работник Зав. отделением Инженер по пожарной

			безопасности
8. Несоблюдение санэпидрежима			
8.1.	По результатам внутренних проверок (замечания администрации Центра или руководителей подразделений)	25%	Работник
8.2.	То же, но повторно (2 и более раз) в учётном году	100%	Работник
8.3.	По результатам проверок СЭС с составлением протокола о нарушении	50% 25% 25% 25%	Работник Зав. отделением Старшая медсестра Главная медсестра
8.4.	Отсутствие информирования в установленном порядке администрации Центра и СЭС о случаях развития послеоперационных инфекционных осложнений	50% 50% 50%	Работник Зав. отделением Старшая медсестра
8.5.	То же, но повторно (2 и более раз) в учётном году	100% 100% 100%	Работник Зав. отделением Старшая медсестра

ПОРЯДОК
распределения фонда премирования
за счет бюджетных средств

Фонд премирования за счет бюджетных средств распределяется следующим образом:

1. Сумма в размере 25% фонда премирования направляется на премирование следующих работников:

- непосредственно подчиняющихся директору Центра: заместителя директора по лечебной работе, заместителя директора по организационно-методической работе, руководителей структурных подразделений, начальников отделов, главного бухгалтера, главного инженера, главной медицинской сестры, юрисконсульта, начальника штаба гражданской обороны, инженера по охране труда;
- административно-управленческих работников: инспекторов кадрово-юридического отдела, бухгалтеров, экономистов;
- инженеров всех отделов, работников канцелярии, заведующих хозяйством;
- старших медицинских сестер (в том числе старшего фельдшера-лаборанта, старшего рентгенолаборанта) клинических подразделений Центра.

2. От оставшейся суммы 5-7% направляется на дополнительное премирование отдельных работников или групп работников по решению Комиссии по премированию.

3. Оставшаяся сумма фонда премирования делится на сумму фактически начисленной заработной платы* по всем клиническим подразделениям Центра (за минусом суммы начисленной заработной платы работников, перечисленных в пункте 1) и вычисляется процент премирования.

4. Размер фонда премирования для каждого структурного подразделения определяется путем умножения суммы фактически начисленной заработной платы по данному структурному подразделению (за минусом суммы начисленной заработной платы руководителей структурных подразделений и старших медицинских сестер) на процент премирования.

5. Конкретные размеры премий работникам, перечисленным в пункте 1, с учетом их личного вклада определяются Комиссией по премированию следующим образом:

- каждому работнику с учетом предложений директора Центра устанавливается коэффициент премирования в размере до 1,0;
- размер премии на 1,0 исчисляется путем деления суммы фонда премирования для данных работников на сумму коэффициентов премирования данных работников;
- премия каждого работника определяется путем умножения размера премии на 1,0 на утвержденный ему коэффициент премирования пропорционально фактически отработанному времени.

6. Работникам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителей структурных подразделений на период их временного отсутствия (отпусков, курсов повышения квалификации, командировок, болезни и др.) без освобождения от своих основных обязанностей с выплатой разницы в окладах, премия за выполнение данных обязанностей начисляется в размере 50% суммы премии отсутствующего работника за фактически отработанное время по замене.

7. Работникам, на которых возложено исполнение обязанностей руководителей структурных подразделений на период их временного отсутствия (отпусков, курсов повышения квалификации, командировок, болезни и др.) с освобождением от своих основных обязанностей и временным переводом на должность руководителя, премия за дни замены начисляется соответственно коэффициенту, установленному по заменяемой должности.

* Для данного расчета применяется фонд заработной платы, начисленный за фактически отработанное время по окладам и с учетом дополнительных выплат, указанных в Перечне дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия: доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; надбавки за профессиональное мастерство.

Индикаторы качества оказания медицинской помощи населению

Таблица 1

**Индикаторы качества оказания медицинской помощи в консультативно-
поликлиническом отделении**

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	3	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	85% и более	3	1 раз в год
3.	Количество консультаций	Ведомость учета посещений (форма 025-3/у-07)	Процент выполнения плана	100%	5	1 раз в месяц
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Протокол ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
5.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
6.	Использование в работе ИТ технологий		Использование программного обеспечения: регистратура, поликлиника, статистика, диспансеризация	100%	5	1 раз в год
7.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
8.	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
9.	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-л
10.	Своевременность проведения метрологических проверок оборудования в соответствии с нормативными актами	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки оборудования	Отсутствие нарушений	0 -3	1 раз в год

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в кардиологическом отделении

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалиф. категорию, от подлежащих	80% и более	4	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалиф. категорию, от подлежащих	85% и более	3	1 раз в год
3.	Количество проведенных койко-дней	Сводная ведомость учета движения пациентов и коечного фонда по стационару, отделению (форма 016/у)	Процент выполнения плана по числу койко-дней	100%	5	1 раз в месяц
4.	Средняя длительность пребывания пациента на койке в круглосуточном стационаре	Сводная ведомость учета движения пациентов и коечного фонда по стационару, отделению (форма 016/у)	Отношение числа койко-дней, проведенных пациентами, к числу выбывших пациентов	Выполнение плана работы койки	5	1 раз в год
5.	Стационарная летальность	Сводная ведомость учета движения пациентов и коечного фонда по стационару, отделению (форма 016/у)	Отношение числа умерших в стационаре пациентов к числу выбывших пациентов	В пределах +/-3 % к предыдущему кварталу	3	1 раз в кв-л
6.	Показатель расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов в случаях летальности при плановой госпитализации	Медицинская карта стационарного больного (форма 003/у)	Процент расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов в случаях летальности при план. госпитализ.	0	4	1 раз в месяц
7.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
8.	Случаи суицида пациентов во время нахождения в Центре	Заключение комиссии/ЛКК	Количество случаев	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в кв-л
9.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
10	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Протокол ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
11	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и проф. заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
12	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-л
13	Своевременность проведения метрологических поверок оборудования в соответствии с	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в год

нормативными актами					
---------------------	--	--	--	--	--

Таблица 3

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в кардиохирургическом отделении

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалиф. категорию, от подлежащих	80% и более	4	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалиф. категорию, от подлежащих	85% и более	3	1 раз в год
3.	Хирургическая активность	Журнал записи оперативных вмешательств в стационаре (форма 008/у); медкарта стац. пациента (форма 003/у); статкарта выбывшего из стационара (066/у)	Процент прооперированных пациентов от общего числа выбывших пациентов	75% и более	5	1 раз в месяц
4.	Послеоперационная летальность	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); стат. карта выбывшего из стационара (066/у)	Процент умерших в стационаре после операции пациентов от всех оперированных пациентов	Менее или равно 3%	5	1 раз в месяц
5.	Частота послеоперационных осложнений	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); стат. карта выбывшего из стационара (066/у)	Процент послеоперационных осложнений от общего числа оперативных вмешательств	Менее или равно 6%	5	1 раз в месяц
6.	Показатель расхождения клинического и патолого-анатомического диагнозов в случаях летальности при плановой госпитализации	Медицинская карта стационарного пациента (форма 003/у)	Процент расхождения клинического и патологоанатомического диагнозов в случаях летальности при план. госпитализ.	0	4	1 раз в квартал
7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Протокол ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
8.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
9.	Случаи суицида пациентов во время нахождения в Центре	Заключение комиссии/ЛКК	Количество случаев	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в 6 мес.
10	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
11	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и проф. заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
12	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в квартал
13	Своевременность проведения	Акт проверки	Случаи нарушения	Отсутствие	0	1 раз в

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

	метрологических проверок оборудования		сроков поверки	Наличие	-3	год
--	---------------------------------------	--	----------------	---------	----	-----

Таблица 4

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в рентгеноперационной

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	4	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	85% и более	3	1 раз в год
3.	Послеоперационная летальность при плановой госпитализации	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); стат. карта выбывшего из стационара (форма 066/у)	Процент умерших в стационаре после операции пациентов от всех оперированных пациентов	Менее или равно 3%	5	1 раз в месяц
4.	Количество проведенных эндоваскулярных вмешательств	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); стат. карта выбывшего из стационара (форма 066/у)	Процент выполнения плана эндоваскулярных вмешательств	100%	5	1 раз в месяц
5.	Частота послеоперационных осложнений	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); стат. карта выбывшего из стационара (форма 066/у)	Процент послеоперационных осложнений от общего числа оперативных вмешательств	Менее или равно 6%	5	1 раз в квартал
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Протокол ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
7.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
8.	Случаи суицида пациентов во время нахождения в Центре	Заключение комиссии/ЛКК	Количество случаев	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в 6 мес.
9.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
10	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и проф. заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
11	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-л
12	Своевременность проведения	Акт поверки	Случаи нарушения	Отсутствие	0	1 раз в

	метрологических проверок оборудования в соответствии с нормативными актами		сроков поверки	Наличие	-3	год
--	--	--	----------------	---------	----	-----

Таблица 5

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в отделении анестезиологии и реанимации

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	4	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	85% и более	3	1 раз в год
3.	Частота осложнений во время проведения хирургических вмешательств в результате невыполнения протоколов по анестезиологическому обеспечению	Журнал записи оперативных вмешательств в стационаре (форма 008/у); медкарта стационарного пациента (форма 003/у)	Процент осложнений во время проведения хирургических вмешательств, зафиксированных в медицинской документации, от общего числа проведенных хирургических вмешательств	0 - при плановой госпитализации, 0-1% - при экстренной госпитализации	5	1 раз в квартал
4.	Частота осложнений при проведении анестезиологического пособия	Медицинская карта стационарного пациента (форма 003/у)	Процент осложнений при проведении анестезиологических пособий, зафиксированных в мед. документации, от общего числа проведенных анестезиол. пособий	0	4	1 раз в месяц
5.	Несвоевременная организация врачебного консилиума в неясных случаях	Медицинская карта стационарного пациента (ф. 003/у)	Случай несвоевременной организации консилиума	Отсутствие Наличие	5 - 5	1 раз в месяц
6.	Частота случаев несоблюдения утвержденных МЗ РБ протоколов диагностики, анестезии, реанимации и интенсивной терапии критических состояний в стационарных условиях	Медицинская карта стационарного пациента (форма 003/у)	Случай несоблюдения утвержденных МЗ РБ протоколов	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
7.	Отказ в госпитализации (перевод) или несвоевременная госпитализация (перевод) или преждевременный перевод из ОАиР в профильное отделение в результате недооценки состояния пациента, повлекшие за собой: - смерть пациента, - ухудшение состояния	Медицинская карта стационарного пациента (форма 003/у); статистическая карта вышедшего из стационара (форма 066/у)	Случаи отказа в госпитализации (перевод) в ОАиР, несвоевременной госпитализации (перевода) в ОАиР, преждевременного перевода из ОАиР в профильное отделение	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в квартал

	пациента, потребовавшее в дальнейшем реанимационных мероприятий или неотложной интенсивной терапии, - увеличение сроков пребывания на койке					
8.	Летальность при экстренной госпитализации	Медкарта стационарного пациента (форма 003/у); Стат.карта вышедшего из стационара (форма 066/у)	Процент умерших в стационаре пациентов, поступивших по экстренным показаниям, от общего числа экстр. госпитализаций	0-5%	4	1 раз в квартал
9.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Протокол ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
10	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
11	Случаи суицида пациентов во время нахождения в Центре	Заключение комиссии/ЛКК	Количество случаев	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в 6 мес.
12	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
13	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
14	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-тал
15	Своевременность проведения метрологических проверок оборудования	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в год

Таблица 6

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в рентгеновском отделении

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	3	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию	85% и более	3	1 раз в год
3.	Выполнение норм рабочей нагрузки в соответствии с расчетными нормативами времени на исследования	Журнал записи рентгеновских исследований (форма 050/у)	Процент выполнения от расчетных нормативов	100% и более	5	1 раз в месяц
4.	Соблюдение санитарных норм и правил	2.6.1.8-38-2003 Гигиенические требования к устройству и эксплуатации	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	5 -5	1 раз в месяц

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

		рентгеновских кабинетов, аппаратов и проведению рентгенологических исследований				
5.	Проведение контроля качества диагностического процесса	Критерии качества основных рентгенографических исследований (инструкция по прим. №178-1206)	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	3 -3	1 раз в квартал
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Справки проверок, протоколы админист. обходов, ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
7.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
8.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
9.	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
10	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в квартал
11	Своевременность проведения метрологических поверок оборудования	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в год

Таблица 7

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в клинико-диагностической лаборатории

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	3	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию	85% и более	3	1 раз в год
3.	Контроль качества лабораторных исследований	Журнал учета внутреннего контроля качества	Отличие показателей контроля качества от заданных значений	0-1%	4	1 раз в квартал
4.	Исправность используемого лабораторией медицинского оборудования	Журнал учета поломок и ремонта оборудования	Процент ошибочных результатов исследований, связанный с неисправностью оборудования	0	4	1 раз в месяц
5.	Показатель расхождения результатов при проведении внешнего контроля исследований	Журнал учета результатов внешнего контроля качества	Процент расхождений результатов, полученных в лаборатории от	0	4	1 раз в квартал

Директор РНЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

			регламентированных показателей внешних контрольных материалов			
6.	Соблюдение методик проведения лабораторных исследований	Журналы учета лабораторных исследований	Процент ошибочных результатов исследований, связанный с несоблюдением методик выполнения анализов	0	4	1 раз в месяц
7.	Своевременность информирования врачей-клиницистов о результатах диагностических исследований	Журналы учета лабораторных исследований	Процент несвоевременно выданных результатов исследований	0-1%	4	1 раз в квартал
8.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Справки проверок, протоколы административных обходов, ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
9.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
10	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
11	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-л
12	Своевременность проведения метрологических проверок оборудования	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в год

Таблица 8

Индикаторы качества оказания медицинской помощи в отделении функциональной диагностики и в отделении ультразвуковой диагностики

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Единица измерения	Норматив	Оценка (балл)	Частота оценки
1.	Наличие квалификационных категорий у врачей	Удостоверение о повышении квалификации	Процент врачей, имеющих квалификационную категорию, от подлежащих	80% и более	3	1 раз в год
2.	Наличие квалификационных категорий у среднего медицинского персонала	Удостоверение о повышении квалификации	Процент средних медработников, имеющих квалификационную категорию	85% и более	3	1 раз в год
3.	Выполнение норм рабочей нагрузки в соответствии с расчетными нормативами времени для диагностических исследований	Журналы учета исследований (форма 050/у)	Процент выполнения от расчетных нормативов	100% и более	5	1 раз в месяц
4.	Соблюдение протоколов исследования	Протокол исследования; журналы учета исследований (форма 050/у)	Процент выявленных дефектов от общего числа проверенных протоколов	0	5	1 раз в квартал
5.	Проведение диагностических исследований в соответствии с утвержден-	Протоколы диагностики и лечения различных нозологи-	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	3 -3	1 раз в квартал

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

	ными МЗ РБ протоколами диагностики и лечения	ческих форм, утвержденные МЗ РБ				
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Справки проверок, протоколы административных обходов, ЦГиЭ	Количество нарушений	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
7.	Наличие обоснованных жалоб, поступивших в вышестоящий орган управления	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения директором Центра	Количество обоснованных жалоб, установленных вышестоящим органом управления	Отсутствие Наличие	4 -4	1 раз в месяц
8.	Внедрение новых медицинских технологий	Акт внедрения	Внедрение новых медицинских технологий	Наличие	3	1 раз в год
9.	Производственный травматизм и профессиональная заболеваемость	Акт	Случаи производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в полугодие
10	Профилактика коррупционных правонарушений	Информация отдела кадров	Случаи коррупционных правонарушений	Отсутствие Наличие	0 -10	1 раз в кв-л
11	Своевременность проведения метрологических проверок оборудования	Акт поверки	Случаи нарушения сроков поверки	Отсутствие Наличие	0 -3	1 раз в год

Приложение 5
к Положению о премировании
работников РНПЦ «Кардиология»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения утвержденных индикаторов качества оказания медицинской
помощи населения клиническим подразделениями

на выплату премии за период работы

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование подразделения	Сумма баллов		Примечания
		план (максимальный размер)	выполнено	

« _____ » _____ 20__ г. _____

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

(ПОДПИСЬ ОТВЕТСТВЕННОГО ЛИЦА)

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
Государственного учреждения Республиканский научно-
практический центр «Кардиология»

1. Настоящее Положение о материальной помощи работникам Государственного учреждения Республиканский научно-практический центр «Кардиология» (далее - Центр) разработано на основе норм и положений трудового и бюджетного законодательства, постановления Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 г. № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10 августа 2014 г. № 746 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь» (в ред. приказа Минздрава от 17 августа 2015 г. № 831).

2. В соответствии с настоящим Положением производится оказание материальной помощи работникам Центра, в том числе работникам структурных подразделений, осуществляющих деятельность, приносящую доходы и содержащихся за счет сметы доходов и расходов.

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

4. Материальная помощь оказывается работникам за счет средств, запланированных по бюджетной смете в размере 5% планового фонда заработной платы штатных работников, смете доходов и расходов на эти цели, а также за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности.

5. На оказание материальной помощи работникам, занятым оказанием платных услуг, другими видами деятельности, приносящей доходы, могут направляться средства превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Центра, рассчитанные в установленном законодательством порядке.

6. Материальная помощь выплачивается ежеквартально как штатным

работникам, так и в отдельных случаях неработающим пенсионерам и инвалидам, работавшим в Центре до ухода на пенсию или на инвалидность.

7. Материальная помощь выплачивается в равных долях каждому работнику Центра, а работникам, проработавшим неполный квартал, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. Часть фонда материальной помощи, не менее 10 процентов, резервируется для оказания материальной помощи работникам Центра в следующих случаях:

- рождения ребенка - в размере 7 базовых величин;
- смерти работника - в размере до 20 базовых величин;
- смерти членов семьи или близких родственников работника - в размере 5 базовых величин;
- материального ущерба, нанесенного сотруднику в результате стихийного бедствия, несчастных случаев, утрат - в размере до 10 базовых величин;
- болезней, требующих дорогостоящего лечения или тяжелой болезни, продолжающейся более одного месяца - в размере до 5 базовых величин;
- при уходе многодетных матерей (три и более ребенка до 16 лет, ребенка-инвалида до 18 лет) в трудовой отпуск - в размере 2-х базовых величин;
- на оплату путевок для отдыха детей в летних оздоровительных лагерях работникам, имеющим на иждивении три и более ребенка до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет, а так же одиноким, в том числе разведенным (не вступившим в новый брак) и вдовам - в размере 25% общей стоимости путевки, предоставляемой Центром при отсутствии компенсации профсоюзной организацией и 25% остаточной стоимости путевки при частичной оплате ее профсоюзной организацией;
- молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием и врачам-интернам с целью компенсации средств, затраченных ими на наем жилого помещения (после предоставления необходимых подтверждающих наем жилья документов) - 1 раз в квартал в размере 3-х базовых величин;
- в отдельных случаях - по решению Комиссии по премированию.

9. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника, заявление руководителя подразделения или профсоюзного актива, совместное решение директора Центра и профсоюзного комитета.

Списки конкретных работников и суммы оказываемой материальной помощи согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются

приказом директора Центра.

10. Если размер материальной помощи по конкретным основаниям определен в Положении о материальной помощи работникам с приставкой «до», решение в этих случаях принимается комиссионно (например, с участием председателя профкома, начальника планово-экономического отдела, начальника кадрово-юридического отдела и других специалистов, привлекаемых к данной работе) и оформляется протоколом, который будет являться основанием для издания соответствующего приказа Центра.

11. Неиспользованные в течение календарного года средства, предусмотренные по бюджетной смете на оказание материальной помощи, на следующий год не переносятся, а средства, образованные за счет превышения доходов над расходами от деятельности, приносящей доходы, остаются в распоряжении Центра и используются в следующем году.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления
расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью,
направлениях и порядке использования средств, остающихся в
распоряжении РНПЦ «Кардиология»

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящим Положением, разработанным в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 № 641 и методическим письмом Министерства финансов и Министерства здравоохранения, согласованным Министерством труда и социальной защиты, от 12.08.2015 № 6-1-22/460/05-28/2600-1 определяются порядок формирования внебюджетных средств от приносящей доходы деятельности, осуществления расходов, связанных с такой деятельностью, направления и порядок использования средств, остающихся в распоряжении РНПЦ «Кардиология» (далее - Центр), а так же оплата труда и материальное стимулирование работников Центра при оказании платных медицинских услуг.

2. Для целей настоящего Положения под внебюджетными средствами от приносящей доходы деятельности (далее – внебюджетные средства) понимаются денежные средства, в том числе в иностранной валюте, полученные от деятельности по выполнению работ, оказанию услуг, предназначенных для реализации иным физическим и юридическим лицам (далее - предпринимательская деятельность), и от иной приносящей доходы деятельности.

3. Приносящая доходы деятельность осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

4. Внебюджетные средства формируются и используются по направлениям, предусмотренным настоящим Положением, если иное не установлено законодательными актами.

ГЛАВА 2
ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

5. Внебюджетные средства формируются по каждому источнику

дохода, образованному в процессе осуществления предпринимательской деятельности и иной приносящей доходы деятельности.

6. Доходами от иной приносящей доходы деятельности являются:

6.1. доходы, полученные:

- от оказания платных медицинских услуг;
- от проведения клинических испытаний;
- от обучения в клинической ординатуре;
- от проведения стажировок на рабочем месте;
- от операций по сдаче в аренду оборудования, капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений, находящихся в республиканской собственности и переданных в оперативное управление Центру;

- от операций по сдаче вторичных материальных ресурсов, в том числе драгоценных металлов;

- в виде процентов за пользование временно свободными денежными средствами, находящимися на текущем (расчетном) счете по учету внебюджетных средств;

- от реализации изделий, работ, услуг при осуществлении Центром возложенных на него в соответствии с законодательством функций некоммерческого характера;

- в виде неустойки (штрафа, пени), суммы, полученной в результате применения иных мер ответственности за нарушение договорных обязательств, в том числе в результате возмещения убытков, при осуществлении предпринимательской деятельности;

6.2. иные непосредственно не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности доходы, полученные Центром при осуществлении деятельности в соответствии с законодательством.

7. Цены (тарифы) на товары (работы, услуги) формируются в соответствии с законодательством, имеют экономическое обоснование и подтверждаются соответствующими расчетами.

8. Внебюджетные средства, получаемые Центром при осуществлении приносящей доходы деятельности, отражаются в смете доходов и расходов внебюджетных средств Центра на соответствующий финансовый год (далее - смета) и отчетности по ним в разрезе источников доходов (подразделов доходов, установленных в классификации доходов бюджета, утверждаемой Министерством финансов).

ГЛАВА 3 РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

9. Расходы Центра по выполнению функций и решению государственно значимых задач, определенных законодательством, а так же расходы по осуществлению приносящей доходы деятельности подлежат раздельному учету и финансируются за счет средств бюджета и внебюджетных средств соответственно.

В этой связи расходы на оплату труда при осуществлении своей основной деятельности по предоставлению бесплатной медицинской помощи и при оказании платных медицинских услуг производятся за счет средств бюджета и внебюджетных средств соответственно.

10. Расходы Центра при осуществлении приносящей доходы деятельности производятся:

10.1. в пределах денежных поступлений внебюджетных средств отдельно по каждому источнику доходов. При недостаточности фактических поступлений внебюджетных средств по одному источнику доходов для восстановления расходов могут использоваться средства превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении Центра, по другим источникам доходов.

При этом внебюджетные средства, полученные от приносящей доходы деятельности, в первоочередном порядке направляются на покрытие расходов, непосредственно связанных с осуществлением приносящей доходы деятельности.

10.2. по нормам и нормативам, типовым штатам и нормативам штатной численности, размерам оплаты труда и другим условиям, установленным для бюджетных организаций. В случае отсутствия таких условий (за исключением оплаты труда) при осуществлении расходов применяются условия, установленные для деятельности аналогичного вида в коммерческих организациях.

11. При проведении Центром в течение финансового года закупок товаров (работ, услуг) за счет средств бюджета, источники финансирования которых на момент оплаты не могли быть разделены на расходы бюджета и затраты по приносящей доходы деятельности, расходы бюджета по их приобретению подлежат восстановлению из соответствующих источников доходов в полном объеме путем уменьшения кассовых расходов по соответствующим позициям экономической классификации расходов бюджета.

12. В случае оказания отдельных видов платных медицинских услуг штатными работниками Центра, содержащимися за счет бюджетной сметы, в основное рабочее время на общих площадях по утвержденному Перечню, расходы на оплату их труда подлежат восстановлению с внебюджетного счета путем уменьшения кассовых расходов по соответствующим позициям экономической классификации расходов бюджета до 20 числа месяца,

следующего за отчетным, за декабрь текущего года – до 31 декабря текущего года.

Перечень отдельных видов платных медицинских услуг, оказываемых штатными работниками Центра, содержащимися за счет бюджетной сметы, в основное рабочее время на общих площадях (далее – Перечень), утверждается директором Центра и согласовывается с Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Для расчета средств к восстановлению по каждому виду платных медицинских услуг согласно Перечня в соответствии с плановой калькуляцией суммируются основная и дополнительная заработная плата, начисления на заработную плату, а так же заработная плата управленческого, вспомогательного персонала и начисления на неё, входящие в состав накладных расходов.

Полученная сумма средств умножается на количество платных медицинских услуг данного вида и подлежит восстановлению с внебюджетного счета в вышеуказанные сроки.

Средства, восстановленные по подстатье 1 10 01 00 «Заработная плата рабочих и служащих», являются экономией фонда оплаты труда и направляются на материальное стимулирование работников Центра.

13. Расходы Центра делятся на:

- прямые расходы, связанные с производством определенного вида товаров, выполнением определенного вида работ, оказанием определенного вида услуг, которые могут быть прямо включены в себестоимость определенного вида товаров, работ, услуг (в том числе оплата труда работников, непосредственно осуществляющих вид деятельности, приобретение (или) потребление в процессе осуществления определенного вида деятельности материальных ресурсов (сырья, материалов, оборудования, энергоносителей);

- косвенные расходы, связанные с производством нескольких видов товаров, выполнением нескольких видов работ, оказанием нескольких видов услуг, которые включаются в себестоимость определенного вида товаров, работ, услуг по определенной базе распределения (в том числе оплата коммунальных услуг, услуг связи, хозяйственные и прочие текущие расходы).

14. Для разделения расходов Центра по источникам финансирования (средства бюджета и внебюджетные средства) расходы, необходимые для функционирования Центра, распределяются между расходами бюджета и расходами по приносящей доходы деятельности в порядке, установленном в учетной политике Центра в соответствии с законодательством.

При этом при осуществлении Центром приносящей доходы деятельности, аналогичной финансируемой за счет средств бюджета

основной деятельности, распределение косвенных расходов Центра осуществляется исходя из сложившегося за предыдущий финансовый год удельного веса источника доходов к общей сумме поступлений внебюджетных средств и кассовых расходов по средствам бюджета.

15. Порядок распределения расходов по приносящей доходы деятельности устанавливается в учетной политике Центра.

16. Основанием для осуществления расходов внебюджетных средств являются сметы, составляемые в порядке, установленном Министерством финансов.

17. Внебюджетные средства поступают на текущие (расчетные) счета по учету внебюджетных средств Центра, открытые в установленном законодательством порядке.

18. Не использованные в отчетном финансовом году остатки средств, остающиеся на текущих (расчетных) счетах по учету внебюджетных средств (в кассах Центра), не подлежат перечислению в бюджет и используются в очередном финансовом году в порядке, установленном настоящим Положением.

19. Доходы, бюджетные ассигнования, расходы по оплате товаров (работ, услуг), произведенные за счет внебюджетных средств и средств бюджета, приобретенное за счет внебюджетных средств и средств бюджета имущество учитывается отдельно.

ГЛАВА 4 НАПРАВЛЕНИЯ И ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ, ОСТАЮЩИХСЯ В РАСПОРЯЖЕНИИ ЦЕНТРА

20. Ежемесячно по каждому источнику доходов определяется сумма превышения доходов над расходами, которая остается в распоряжении Центра.

Сумма превышения доходов над расходами, остающаяся в распоряжении Центра, рассчитывается как разница между доходами от предпринимательской деятельности (доходами от иной приносящей доходы деятельности) по каждому источнику доходов, уменьшенными на суммы налогов, сборов (пошлин) и иных обязательных платежей, уплаченных в республиканский бюджет, государственные внебюджетные фонды, и фактическими расходами по каждому источнику доходов в пределах сметы.

21. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Центра, используются для:

- развития материально-технической базы Центра;
- осуществления научной, научно-технической и инновационной

деятельности,

- осуществления дополнительных выплат стимулирующего характера, оказания материальной помощи работникам Центра при условии отсутствия просроченной задолженности по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги);
- иных целей в соответствии с законодательством.

Финансирование указанных в части первой настоящего пункта направлений использования сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Центра, может осуществляться за счет таких сумм превышения, полученных из нескольких источников доходов.

22. Внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении Центра, в размере не более 50% направляются на осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи работникам и распределяются следующим образом:

10% от суммы резервируется и используется на оплату отпусков, оказание материальной помощи работникам, на установление надбавок за сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ;

90% от суммы используется на премирование:

- работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет сметы доходов и расходов;
- работников подразделений, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счет бюджетной сметы;
- работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческих и хозяйственно-обслуживающих работников.

23. Премияльный фонд распределяется следующим образом:

70-80 процентов - работникам, непосредственно осуществляющим внебюджетную деятельность (к данным работникам относятся медицинские работники отделений стационара, консультативно-поликлинического и вспомогательно-диагностических отделений, включая младший медицинский персонал);

30-20 процентов - работникам, содействующим развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческим, фармацевтическим и хозяйственно-обслуживающим.

24. Премирование работников производится на основании установленных показателей за выполнение и перевыполнение плановых заданий по развитию внебюджетной деятельности, платных медицинских услуг, экспорта услуг, выполнение ответственных производственных заданий, экономию и рациональное использование топливно-

энергетических и материальных ресурсов и др.

25. Премияльный фонд для каждого структурного подразделения, работники которого непосредственно осуществляли внебюджетную деятельность, определяется пропорционально их вкладу в общий объем выполненных услуг в стоимостном выражении.

Размер вознаграждения каждому работнику определяет руководитель структурного подразделения в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы.

26. Работники, содействующие развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческие и хозяйственно-обслуживающие, премируются в соответствии с личным вкладом в достижение конечного результата работы Центра по выполнению плановых заданий по развитию внебюджетной деятельности.

При этом премияльный фонд распределяется следующим образом:

70-80 процентов - основным работникам отдела по внебюджетной деятельности;

30-20 процентов - работникам Центра по решению Комиссии по премированию.

27. Премирование работников производится ежемесячно в течение года при условии наличия средств.

28. На оплату труда (вознаграждение) работников, выполняющих клинические испытания посредством создания ВНК, коллективов исследователей и оформления с ними гражданско-правовых отношений, направляется не более 40% суммы денежных средств, поступивших Центру за проведение клинических испытаний.

29. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам Центра, в том числе руководителям (за исключением директора Центра), с учетом объемов и качества выполняемых работ максимальными размерами не ограничиваются.

30. Результат распределения премияльного фонда оформляется протоколом с указанием суммы премирования каждого работника и согласовывается с профсоюзным комитетом, что является основанием для издания соответствующего приказа Центра.

ГЛАВА 5 ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИИ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

31. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда, при наличии собственных средств, наниматель обязуется устанавливать для работников вознаграждения, единовременные выплаты и материальную

помощь в размере:

- при рождении ребенка - 5 базовых величин;
- в случае смерти работника членам его семьи - 10 базовых величин;
- в случае смерти близких родственников (дети, родители, муж, жена) - 5 базовых величин;
- пострадавшим в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев - до 10 базовых величин;
- для работников, имеющих на иждивении детей-инвалидов - 10 базовых величин один раз в год;
- в других случаях - на усмотрение Комиссии по премированию работников.

32. Частично возмещать затраты на медицинское обслуживание родителям детей, нуждающимся в лечении, частично оплачивать путевки для отдыха детей.

ПЕРЕЧЕНЬ
подразделений, должностей, работа в которых дает право на
повышение тарифных окладов (ставок) в связи с особым
характером труда

Наименование структурных подразделений	Наименование должностей	Размер повышения (в % от тарифной ставки 1 разряда)
1	2	3
Консультативно-поликлиническое отделение (п. 3.40)	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	75
Кардиологические отделения (п.п. 3.38, 3.40)	Врач-кардиохирург	75
	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	75
	Медицинская сестра (перевязочного кабинета)	75
Кардиохирургические отделения (п.п. 3.38, 3.40)	Врач-кардиохирург	75
	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	75
	Медицинская сестра (перевязочного кабинета)	75
Операционный блок (п. 3.38)	Врач-кардиохирург	75
	Медицинская сестра операционная	75
	Сестра-хозяйка	75
	Санитарка	75
Отделение экстракорпорального кровообращения (п. 3.12)	Врач-кардиохирург	75
	Медицинская сестра операционная	75
	Санитарка	75
Отделения анестезиологии и реанимации (п.п. 3.11, 3.38, 3.40, 4.4)	Врач-анестезиолог-реаниматолог	75
	Медицинская сестра-анестезист	75
	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	130
	Медицинская сестра (перевязочного кабинета)	130
	Сестра-хозяйка	75
	Санитарка	75

Наименование структурных подразделений	Наименование должностей	Размер повышения (в % от тарифной ставки 1 разряда)
1	2	3
Рентгенооперационная (п.п. 1.21, 3.11, 3.15, 4.4)	Врач-рентгено-эндоваскулярный хирург	130
	Врач-кардиохирург	130
	Врач анестезиолог-реаниматолог	130
	Медицинская сестра операционная	130
	Медицинская сестра-анестезист	130
	Медицинская сестра	130
	Рентгенолаборант	130
	Сестра-хозяйка	100
	Санитарка	100
	Инженер (на работах с рентгеновской аппаратурой)	110
Рентгеновское отделение <i>Кабинет рентгено-компьютерной диагностики</i> <i>Рентгеновский кабинет</i> (п.п. 1.21, 3.40, 4.4)	Врач-рентгенолог	120
	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	130
	Медицинский регистратор	100
	Рентгенолаборант	120
	Сестра-хозяйка	100
	Санитарка	100
	Инженер (на работах с рентгеновской аппаратурой)	110
Клинико-диагностическая лаборатория (п. 6.1)	Врач лабораторной диагностики	70
	Фельдшер-лаборант	70
	Санитарка	70
Эндоскопический кабинет (п.п. 1.4, 3.39)	Врач-эндоскопист	75
	Медицинская сестра	75
Физиотерапевтический кабинет (п. 3.25)	Медицинская сестра по массажу	75
	Медицинская сестра по физиотерапии	75
Отделение ультразвуковой диагностики (п. 3.28)	Врач ультразвуковой диагностики	75

Наименование структурных подразделений	Наименование должностей	Размер повышения (в % от тарифной ставки 1 разряда)
1	2	3
Аптека (п. 3.41)	Заведующий аптекой	75
	Заместитель заведующего аптекой	75
	Провизор (всех наименований)	75
	Фармацевт (всех наименований)	75
	Санитарка	75
Лаборатория хирургии сосудов (п.3.38, п.2 Примечаний) (п. 6.1, п.2 Примечаний)	Научный сотрудник (заведующий лабораторией), работающий в операционной более 50% рабочего времени	75
	Научный сотрудник, выполняющий биохимические исследования	70
Лаборатория хирургии сердца (п.3.38, п.2 Примечаний) (п.3.28, п.2 Примечаний)	Научный сотрудник (заведующий лабораторией), работающий в операционной более 50% рабочего времени	75
	Научный сотрудник (заведующий лабораторией), работающий за УЗ-аппаратом более 50% рабочего времени	75
Лаборатория нарушения сердечного ритма (п.п. 1.21, 3.15, 4.4, п.2 Примечаний)	Научный сотрудник (заведующий лабораторией), работающий в рентгенооперационной более 50% рабочего времени	130
Лаборатория хронической сердечной недостаточности (п. 6.1, п.2 Примечаний)	Лаборант, выполняющий биохимические исследования	70
Лаборатория неотложной и интервенционной кардиологии (п.п. 1.21, 3.15, 4.4, 6.1, п.2 Примечаний)	Научный сотрудник, выполняющий биохимические исследования	70
	Научный сотрудник (заведующий лабораторией), работающий в рентгенооперационной более 50% рабочего времени	130

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время

В размере 70% часовой тарифной ставки:

- медицинским работникам с высшим и средним специальным медицинским образованием, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь: приемного отделения, отделений анестезиологии и реанимации, операционного блока, рентгеноперационной, отделения экстракорпорального кровообращения;

В размере 55% часовой тарифной ставки:

- медицинским работникам с высшим и средним специальным медицинским образованием, привлекаемым к дежурствам и не вошедшим в пункт 1;
- работникам при работах, на которых напряженность, интенсивность, опасность труда в ночное время повышается: специалистам отдела технического обслуживания операционных и систем кондиционирования воздуха, работающим на пультах управления регулирования жизнеобеспечения операционных блоков.

В размере 40% часовой тарифной ставки:

- прочим работникам (санитаркам), привлекаемым к дежурствам.

ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
Консультативно-поликлиническое отделение			
1	Врач-кардиолог (заведующий отделением)	3.2	0,14
2	Врач-кардиолог	3.2	0,14
3	Врач-кардиохирург	3.2	0,14
4	Медицинская сестра	3.2	0,14
Общебольничный персонал			
5	Врач-невролог	3.2	0,14
6	Врач-эпидемиолог	3.2	0,14
7	Врач-эндокринолог	3.2	0,14
8	Медицинская сестра	3.1	0,10
Приемное отделение			
9	Врач-кардиолог (заведующий отделением)	3.2	0,14
10	Врач-кардиолог	3.2	0,14
11	Медицинская сестра	3.2	0,14
12	Санитарка	3.2	0,14
Кардиологические отделения №1, №2, №3			
13	Врач-кардиолог (заведующий отделением)	3.2	0,14
14	Врач-кардиолог	3.2	0,14
15	Медицинская сестра (старшая)	3.1	0,10
16	Медицинская сестра	3.2	0,14
17	Санитарка	3.2	0,14
18	Санитарка (перевязочного кабинета)	3.2	0,14
19	Санитарка (процедурного кабинета)	3.2	0,14
Кардиохирургическое отделение №1, №2, №3			
20	Врач-кардиолог	3.2	0,14
21	Медицинская сестра (старшая)	3.1	0,10
22	Медицинская сестра	3.2	0,14
23	Санитарка	3.2	0,14

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Процент от тарифной ставки первого разряда, за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу
24	Санитарка (перевязочного кабинета)	3.2	0,14
25	Санитарка (процедурного кабинета)	3.2	0,14
	Кабинет трансфузиологической помощи		
26	Врач-трансфузиолог (заведующий кабинетом)	3.1	0,10
27	Медицинская сестра	3.1	0,10
	Рентгеновское отделение		
	<i>Кабинет магнитно-резонансной томографии</i>		
28	Врач-магнитно-резонансной томографии	3.3	0,20
29	Рентгенолаборант	3.2	0,14
30	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	3.2	0,14
31	Инженер	3.2	0,14
32	Санитарка	3.1	0,10
	Отделение функциональной диагностики		
33	Врач функциональной диагностики (заведующий отделением)	3.2	0,14
34	Врач функциональной диагностики	3.2	0,14
35	Медицинская сестра (старшая)	3.2	0,14
36	Медицинская сестра	3.2	0,14
	Отделение ультразвуковой диагностики		
37	Медицинская сестра (старшая)	3.1	0,10
38	Медицинская сестра	3.1	0,10
	Эндоскопический кабинет		
39	Санитарка	3.1	0,10
	Физиотерапевтический кабинет		
40	Врач-физиотерапевт (заведующий кабинетом)	3.2	0,14
	Отдел по внебюджетной деятельности		
41	Врач функциональной диагностики	3.2	0,14
42	Медицинская сестра	3.1	0,10

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых дает право на
дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными
условиями труда**

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Консультативно-поликлиническое отделение			
1.	Врач-кардиолог (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	7
2.	Врач-кардиохирург	3.2	7
3.	Медицинская сестра (в т.ч. процедурного кабинета)	3.2	7
Общебольничный персонал			
4.	Врач-невролог	3.2	7
5.	Врач-эпидемиолог	3.2	7
6.	Врач-эндокринолог	3.2	7
7.	Медицинская сестра	3.1	4
Приемное отделение			
8.	Врач-кардиолог (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	7
9.	Медицинская сестра	3.2	7
10.	Санитарка	3.2	7
Кардиологические отделения №1, №2, №3			
11.	Врач-кардиолог (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	7
12.	Врач-кардиохирург	3.3	14
13.	Медицинская сестра (старшая)	3.1	4
14.	Медицинская сестра (в т.ч. перевязочного кабинета, процедурного кабинета)	3.2	7
15.	Санитарка (в т.ч. перевязочного кабинета, процедурного кабинета)	3.2	7
Кардиохирургические отделения №1, №2, №3			
16.	Врач-кардиохирург (в т.ч. заведующий отделением)	3.3	14

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
17.	Врач-кардиолог	3.2	7
18.	Медицинская сестра (старшая)	3.1	4
19.	Медицинская сестра (в т.ч. перевязочного кабинета, процедурного кабинета)	3.2	7
20.	Санитарка (в т.ч. перевязочного кабинета, процедурного кабинета)	3.2	7
Операционный блок			
21.	Врач-кардиохирург (заведующий операционным блоком)	3.3	14
22.	Медицинская сестра операционная (старшая)	3.1	4
23.	Медицинская сестра операционная	3.2	7
24.	Санитарка	3.2	7
Отделение экстракорпорального кровообращения			
25.	Врач-кардиохирург (в т.ч. заведующий отделением)	3.3	14
26.	Медицинская сестра операционная (старшая)	3.1	4
27.	Медицинская сестра операционная	3.2	7
28.	Санитарка (в т.ч. младшая медицинская сестра по уходу за больными)	3.2	7
Кабинет трансфузиологической помощи			
29.	Врач-трансфузиолог (заведующий кабинетом)	3.1	4
30.	Медицинская сестра	3.1	4
Отделение анестезиологии и реанимации №1 на 6 коек			
31.	Врач-анестезиолог-реаниматолог (в т.ч. заведующий отделением)	3.3	14
32.	Медицинская сестра-анестезист (старшая)	3.1	4
33.	Медицинская сестра-анестезист	3.2	7
34.	Санитарка	3.2	7
Отделение анестезиологии и реанимации №2 на 16 коек			
35.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.3	14

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
	(в т.ч. заведующий отделением)		
36.	Медицинская сестра-анестезист (старшая)	3.1	4
37.	Медицинская сестра-анестезист	3.2	7
38.	Санитарка	3.2	7
Рентгеноперационная			
39.	Врач-рентгеноэндоваскулярный хирург (в т.ч. заведующий рентгеноперационной)	3.4	21
40.	Врач-кардиохирург	3.4	21
41.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	21
42.	Медицинская сестра операционная (в т.ч. старшая)	3.4	21
43.	Медицинская сестра-анестезист	3.4	21
44.	Медицинская сестра	3.4	21
45.	Рентгенолаборант	3.4	21
46.	Санитарка	3.1	4
Рентгеновское отделение			
47.	Врач-рентгенолог (заведующий отделением)	3,4	21
48.	Рентгенолаборант (старший)	3.4	21
<i>Кабинет рентгенокомпьютерной диагностики</i>			
49.	Врач-рентгенолог	3.4	21
50.	Рентгенолаборант	3.4	21
51.	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	3.2	7
52.	Инженер на работах на рентгеновской аппаратуре	3.2	7
53.	Санитарка	3.1	4
<i>Кабинет магнитно-резонансной томографии</i>			
54.	Врач - магнитно-резонансной томографии	3.3	14
55.	Рентгенолаборант	3.2	7

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
56.	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	3.2	7
57.	Инженер	3.2	7
58.	Санитарка	3.1	4
Рентгеновский кабинет			
59.	Врач-рентгенолог	3.4	21
60.	Рентгенолаборант	3.4	21
61.	Санитарка	3.1	4
Клинико-диагностическая лаборатория			
62.	Врач лабораторной диагностики (в т.ч. заведующий лабораторией)	3.2	7
63.	Фельдшер-лаборант (в т.ч. старший)	3.2	7
Отделение функциональной диагностики			
64.	Врач функциональной диагностики (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	7
65.	Медицинская сестра (в т.ч. старшая)	3.2	7
Отделение ультразвуковой диагностики			
66.	Врач ультразвуковой диагностики (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	7
67.	Медицинская сестра (в т.ч. старшая)	3.1	4
Эндоскопический кабинет			
68.	Врач-эндоскопист (заведующий кабинетом)	3.2	7
69.	Медицинская сестра	3.2	7
70.	Санитарка	3.1	4
Физиотерапевтический кабинет			
71.	Врач-физиотерапевт (заведующий кабинетом)	3.2	7
72.	Медицинская сестра по массажу	3.2	7
73.	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2	7
Отдел по внебюджетной деятельности			
74.	Врач функциональной диагностики	3.2	7

№ п/п	Наименование структурного подразделения, наименование профессии рабочих, должности служащих согласно ОКПД	Класс условий труда	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
75.	Медицинская сестра	3.1	4

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в связи с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии рабочего, должности служащего	Класс условий труда	Продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах)
1	2	3	4
Рентгенооперационная			
1.	Врач-рентгено-эндоваскулярный хирург (в т.ч. заведующий отделением)	3.4	30,0
2.	Врач-кардиохирург	3.4	30,0
3.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	3.4	30,0
4.	Медицинская сестра операционная (в т.ч. старшая)	3.4	30,0
5.	Медицинская сестра-анестезист	3.4	30,0
6.	Медицинская сестра	3.4	30,0
7.	Рентгенолаборант	3.4	30,0
8.	Санитарка	3.4	30,0
Рентгеновское отделение			
9.	Врач-рентгенолог (заведующий отделением)	3.4	30,0
10.	Рентгенолаборант (старший)	3.4	30,0

№ п/п	Наименование структурного подразделения, профессии рабочего, должности служащего	Класс условий труда	Продолжительность сокращенной рабочей недели (в часах)
1	2	3	4
Кабинет рентгенокомпьютерной диагностики			
11.	Врач-рентгенолог	3.4	30,0
12.	Рентгенолаборант	3.4	30,0
13.	Медицинская сестра (процедурного кабинета)	3.4	30,0
Рентгеновский кабинет			
14.	Врач-рентгенолог	3.4	30,0
15.	Рентгенолаборант	3.4	30,0
Отделение ультразвуковой диагностики			
16.	Врач ультразвуковой диагностики (в т.ч. заведующий отделением)	3.2	35,0
Эндоскопический кабинет			
17.	Врач-эндоскопист (в т.ч. заведующий кабинетом)	3.2	35,0

Составлен на основании оценки условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Инструкции, утвержденной постановлением Минтруда и соцзащиты от 22.02.2008 № 35.

ПЕРЕЧЕНЬ**подразделений и служб с предоставлением права приема пищи и
отдыха на рабочем месте в течение рабочего дня****Консультативно-поликлиническое отделение:**

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Отделение дневного пребывания:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Общепольничный персонал:

1. врачи всех наименований;
2. средний медицинский персонал всех наименований (кроме главной медицинской сестры);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Приемное отделение:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Кардиологические отделения №1, №2, №3:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Кардиохирургические отделения №1, №2, №3:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра);

3. младший медицинский персонал всех наименований.

Отделения анестезиологии и реанимации №1, №2:

1. врач-анестезиолог-реаниматолог (в т.ч. заведующий отделением);
2. медицинская сестра-анестезист (в т.ч. старшая медицинская сестра-анестезист);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Операционный блок:

1. врач - кардиохирург (заведующий операционным блоком);
2. медицинская сестра операционная (в т.ч. старшая медицинская сестра операционная);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Отделение экстракорпорального кровообращения:

1. врач - кардиохирург (в т.ч. заведующий отделением);
2. медицинская сестра операционная (в т.ч. старшая медицинская сестра операционная);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Кабинет трансфузиологической помощи:

1. врач-трансфузиолог (в т.ч. заведующий кабинетом);
2. медицинская сестра;
3. санитарка.

Рентгенооперационная:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старшая медицинская сестра операционная);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Рентгеновское отделение:

1. врачи всех наименований (в т.ч. заведующий отделением);
2. средний медицинский персонал всех наименований (в т.ч. старший рентгенолаборант);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Клинико-диагностическая лаборатория

1. врач лабораторной диагностики (в т.ч. заведующий лабораторией);
2. фельдшер-лаборант (в т.ч. старший фельдшер-лаборант);

3. санитарка.

Отделение функциональной диагностики:

1. врач функциональной диагностики (в т.ч. заведующий отделением);
2. медицинская сестра (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Отделение ультразвуковой диагностики:

1. врач ультразвуковой диагностики (в т.ч. заведующий отделением);
2. медицинская сестра (в т.ч. старшая медицинская сестра);
3. младший медицинский персонал всех наименований.

Эндоскопический кабинет:

1. врач-эндоскопист (в т.ч. заведующий кабинетом);
2. медицинская сестра;
3. санитарка.

Физиотерапевтический кабинет:

1. врач-физиотерапевт (в т.ч. заведующий кабинетом);
2. средний медицинский персонал всех наименований;
3. санитарка.

Аптека:

1. заведующий аптекой;
2. заместитель заведующего аптекой;
3. провизор всех наименований;
4. фармацевт всех наименований;
5. санитарка.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Директор	7
2.	Заместитель директора по научной работе	7
3.	Заместитель директора по лечебной работе	7
4.	Заместитель директора по организационно-методической работе	7
5.	Главный бухгалтер	7
6.	Заместитель главного бухгалтера	7
7.	Начальник планово-экономического отдела	6
8.	Начальник кадрово-юридического отдела	6
9.	Главный инженер	6
10.	Главная медицинская сестра	6
11.	Начальник штаба гражданской обороны	6
12.	Ученый секретарь	6
13.	Начальник отдела автоматизированных систем управления Начальник отдела материально-технического обеспечения Начальник хозяйственного отдела Начальник отдела технического обслуживания операционных и систем кондиционирования воздуха Начальник отдела медицинской техники Начальник отдела по внебюджетной деятельности	5
14.	Заведующий канцелярией	5
15.	Ведущий юрисконсульт	5
16.	Юрисконсульт	5

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
17.	Ведущий экономист	5
18.	Экономист	5
19.	Бухгалтер	5
20.	Старший инспектор по кадрам	5
21.	Инспектор по кадрам	5
22.	Ведущий инженер по охране труда	5
23.	Инженер (всех наименований)	5
24.	Администратор сети	5
25.	Переводчик	5
26.	Заведующий лабораторией	6
27.	Главный научный сотрудник	5
28.	Ведущий научный сотрудник	5
29.	Старший научный сотрудник	5
30.	Научный сотрудник	5
31.	Младший научный сотрудник	5
32.	Заведующий хозяйством	4
33.	Заведующий складом	4
34.	Лаборант	4
35.	Агент по снабжению	4
36.	Делопроизводитель	4

Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым бесплатно
выдаются средства индивидуальной защиты по установленным
нормам**

	Код профессии (должности) по ОКРБ 006-2009	Наименование профессии, должности	Основание для выдачи средств индивидуальной защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Маркировка по защитным свойствам	Норма выдачи
1	2	3	4	5	6	7
1	20425	Врач-кардиохирург (заведующий) врач-кардиохирург, врач-кардиохирург (для оказания экстренной медицинской помощи)	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук ПВХ с нагрудником Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские хирургические с длинной манжетой Очки защитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская	Вн Ми Ми Бм О НБХ	до износа 24 12 до износа до износа до износа
2	20425	Врач-рентгеноэндоваскулярный хирург (заведующий), Врач-рентгеноэндоваскулярный хирург, Врач-рентгеноэндоваскулярный хирург ((для оказания экстренной медицинской помощи)	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук рентгенозащитный с нагрудником Перчатки рентгенозащитные Головной убор рентгенозащитный Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская Туфли кожаные или тапочки хирургические Очки до адаптации <u>При проявлении рентгеновских пленок</u> <u>дополнительно:</u> Перчатки резиновые одноразовые Очки защитные	Ри Ри Ри О НБХ НБХ Ми Ми K50Щ50 О	до износа до износа до износа до износа до износа до износа 24 12 до износа до износа
3	20425	Врач-рентгенолог (заведующий отделением), Врач-рентгенолог	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук рентгенозащитный с нагрудником Перчатки рентгенозащитные Головной убор рентгенозащитный Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные или щиток защитный лицевой Маска медицинская Туфли кожаные или тапочки хирургические Перчатки хирургические <u>При проявлении</u>	Ри Ри Ри О НБХ НБХ Ми Ми Бм	до износа до износа до износа до износа до износа до износа 24 12 до износа

				<u>рентгеновских пленок</u> <u>дополнительно:</u> Перчатки резиновые одноразовые Очки защитные	К50Щ50 О	до износа до износа
4	20425	Врач - анестезиолог-реаниматолог (заведующий отделением), Врач - анестезиолог-реаниматолог	П.15 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук ПВХ с нагрудником Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки хирургические Перчатки трикотажные Маска медицинская Очки защитные или щиток защитный лицевой	Бм Ми Ми Бм Ми ОНБХ	до износа до износа 24 12 до износа до износа до износа до износа
5	20425	Врач-трансфузиолог (заведующий кабинетом)	П.15 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук ПВХ с нагрудником Нарукавники ПВХ Перчатки медицинские Щиток защитный лицевой	Бм Бм Бм НБХ	до износа до износа до износа до износа
6	20425	Врач лабораторной диагностики клинко-диагностической лаборатории (заведующий лабораторией), Врач лабораторной диагностики клинко-диагностической лаборатории Врач лабораторной диагностики клинко-диагностической лаборатории (для оказания экстренной помощи)	П.15 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук прорезиненный кислото-шелостойкий с нагрудником Нарукавники прорезиненные кислотошелостойкие Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки исследовательские Очки защитные или щиток защитный лицевой	К20Щ20 К20Щ20 Ми Ми К50Щ50 Ми Бм О НБХ	до износа до износа 24 12 до износа до износа до износа до износа до износа
7	20425	Врач ультразвуковой диагностики (заведующий отделением), Врач ультразвуковой диагностики Врач ультразвуковой диагностики (для оказания экстренной помощи)	П.15 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Перчатки хлопчатобумажные	Ми	до износа
8	20425	Врач функциональной диагностики (заведующий отделением), Врач функциональной диагностики	П.15 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Перчатки медицинские	Бм	до износа
9	20425	Врач-эндоскопист	П.15	Фартук ПВХ с нагрудником	Бм	до износа

		(заведующий кабинетом), Врач-эндоскопист	Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Нарукавники ПВХ Перчатки медицинские Перчатки хлопчатобумажные Маска медицинская Очки защитные	Бм Бм Ми 0	до износа до износа до износа до износа до износа
10	20425	Врач-невролог	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Маска медицинская		до износа
11	20425	Врач-эндокринолог	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Маска медицинская		до износа
12	20425	Врач-эпидемиолог	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Перчатки медицинские	Бм	до износа
13	20425	Врач-терапевт	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Перчатки медицинские	Бм	до износа
14	20425	Врач-офтальмолог	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Перчатки медицинские Перчатки хирургические Маска медицинская	Бм Бм	до износа до износа до износа
14	20425	Врач-клинический фармаколог	П.15 Приложения	Перчатки медицинские	Бм	до износа

				При работе в микробиологической лаборатории дополнительно: тапочки кожаные или ботинки кожаные	Ми Ми	12 24
24577	Рентгенолаборант (старший), Рентгенолаборант	П.41 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Фартук рентгенозащитный с нагрудником Головной убор Рентгенозащитный Перчатки рентгенозащитные Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные Туфли кожаные или тапочки кожаные Перчатки медицинские <u>При проявлении рентгеновских пленок дополнительно:</u> Перчатки резиновые одноразовые Очки защитные	Рн Ри Ри О Ми Ми Бм К50Щ50 О	до износа до износа до износа до износа 24 12 до износа до износа до износа	
23157	Лаборант	П.30 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные или щиток защитный лицевой	3Ми Вн Вн 0 НБХ	12 до износа до износа до износа до износа	
18397	Сестра-хозяйка	П.7 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор из х/б ткани Перчатки резиновые Полотенце Тапочки кожаные Куртка х/б на утепленной прокладке (жилет утепленный)	3Ми Бм Бм Ми Тн	12 до износа 12 до износа 6 12 36	
14467	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	П.15 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор из х/б ткани Перчатки резиновые Полотенце	3Ми Вн ЯжЯяЯт	12 до износа 12 до износа 6	
18112	Санитарка, Санитарка (процедурного кабинета), Санитарка (перевязочного кабинета), Санитарка (буфетчица)	П.6 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор из х/б ткани Перчатки резиновые Нарукавники ПВХ Перчатки трикотажные Полотенце Тапочки кожаные Куртка х/б на утепленной прокладке (жилет утепленный)	3Ми Вн БмВмБм Вм Ми Ми Тн	12 до износа 12 до износа до износа до износа 6 12 36	

21293	Медицинский дезинфектор	П.17 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Костюм хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный) (2шт) Головной убор хлопчатобумажный Ботинки кожаные или туфли кожаные Перчатки резиновые Носки хлопчатобумажные (4 пары) или чулки хлопчатобумажные (4 пары) Респиратор <i>При работе в помещениях дезактивационной камеры дополнительно:</i> Рукавицы комбинированные Очки защитные или щиток лицевой	Бм Ми Бм Ми Г НБХ	12 до износа 12 до износа 12 до износа до износа до износа до износа
23462	Медицинский регистратор	П.33 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Маска медицинская Респиратор		до износа до износа
25177	Заведующий аптекой Заместитель заведующего аптекой Провизор – рецептар Провизор – информатор Фармацевт - рецептар	П.45 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	При работе на аптечном складе: Ботинки кожаные или тапочки кожаные Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке (жилет утепленный) Рукавицы комбинированные (перчатки трикотажные)	Ми Ми Тн Тн	24 12 36 до износа
23667	Заведующий научной лабораторией, Главный научный сотрудник, Ведущий научный сотрудник, Научный сотрудник, Младший научный сотрудник	П.36 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный (костюм хлопчатобумажный) Перчатки хлопчатобумажные	3Ми Ми	12 до износа
22169	Инженер	П.23 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат (костюм) хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные <i>При контроле работы вентиляционных установок дополнительно:</i> Комбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>При работе с источником рентгеновского излучения дополнительно:</i> Фартук рентгенозащитный с	3Ми 3Ми Ми	до износа до износа 24 до износа

				нагрудником Перчатки рентгенозащитные Головной убор рентгенозащитный Воротник рентгенозащитный Очки рентгенозащитные или щиток защитный лицевой Галоши диэлектрические	Ри Ри Ри О Эн	до износа до износа до износа до износа до износа
22501	Инженер-электрик Инженер	П.205 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке Ботинки кожаные	3Ми Ми Тн Ми	12 до износа 36 24	
22366	Инженер по охране труда	Пп.197, 198 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Ботинки кожаные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке	3Ми Ми Тн	18 24 36	
22371	Инженер по пожарной безопасности	Пп.197, 198 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Ботинки кожаные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке	3Ми Ми Тн	18 24 36	
22477	Инженер-программист Инженер-электроник Администратор сети	П.25 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 01.09. 2008 г. №129	Халат (костюм) из хлопчатобумажной антистатической ткани	3МиЭс	18	
16771	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, подсобный рабочий	П.5 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 01.09. 2008 г. №129	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Рукавицы брезентовые <i>В холодное время года на наружных работах дополнительно</i> Куртка х/б на утепленной прокладке Ботинки кожаные с защитным подноском Сапоги резиновые	3Ми Вн Ми ТП100Т Тн МиМн Мун200 В	12 до износа до износа до износа 36 12 до износа	

19258	Уборщик помещений (служебных)	П.161 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат хлопчатобумажный Перчатки трикотажные При влажной уборке дополнительно: Туфли цельнорезиновые Перчатки резиновые <i>При уборке душевых и туалетов дополнительно:</i> Фартук прорезиненный с нагрудником Нарукавники прорезиненные Перчатки резиновые <i>Зимой при уборке неотапливаемых помещений дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке (жилет утепленный) <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из хлопчатобумажной ткани Полусапоги кожаные утепленные	3 Ми В Вн Бм Бм Бм Тн Тн Тн20	12 12 до износа до износа до износа до износа 36 36 36
19262	Уборщик территорий	П.10 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Халат хлопчатобумажный Головной убор из х/б ткани Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные <i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые <i>В холодное время года на наружных работах дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани <i>Зимой дополнительно:</i> Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	3Ми Ми Ми Вн В Тн Тн20 Тн	12 12 до износа 12 36 до износа 36 48 24 до износа
18560	Слесарь-сантехник	П.9 Приложения к Постановлению Министрства труда и социальной защиты от 01.09.2008 г. №129	Костюм хлопчатобумажный Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные Очки защитные Каска защитная <i>Для защиты от атмосферных осадков при выполнении наружных работ дополнительно:</i> Плащ непромокаемый с капюшоном Сапоги резиновые <i>В холодный период года на</i>	3Ми Мун200 Ми 3п Вн В	12 до износа 12 до износа до износа 24 36 до износа

				<i>наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани Валеная обувь Галоши на валеную обувь Подшлемник зимний	Тн Тн20 Тн	36 48 24 до износа
19861	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	П.171 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Ботинки кожаные Головной убор из х/б ткани Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Рукавицы комбинированные Перчатки трикотажные Очки защитные	3Ми Ми Эн Эн Ми Ми 3п	12 12 12 дежурные дежурные до износа до износа до износа	
20031	Агент по снабжению (в том числе, начальник отдела)	П.173 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Перчатки комбинированные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке	3Ми Ми Тн	18 до износа 36	
21299	Делопроизводитель (в том числе, заведующий канцелярией)	П.180 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный	3Ми	18	
24117	Начальник хозяйственного отдела	П.237 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный	3Ми	18	
22075	Заведующий складом	П.187 Приложения к Постановлению Министерства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Головной убор из х/б ткани Ботинки кожаные или тапочки кожаные Рукавицы комбинированные <i>При работе в неотапливаемых помещениях дополнительно:</i> Костюм для защиты от пониженных температур из х/б ткани Головной убор зимний	3Ми Ми 3 Ми Тн	12 12 12 6 до износа 36 36	

				Валяная обувь Галоши на валяную обувь Рукавицы утепленные	Тн20 Тн	48 24 до износа
22124	Заведующий хозяйством	П.188 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат (костюм) хлопчатобумажный Перчатки трикотажные <i>Зимой на наружных работах дополнительно:</i> Куртка х/б на утепленной прокладке	3Ми Ми Тн	12 до износа 36	
12721	Кастелянша	П.38 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат хлопчатобумажный Фартук ПВХ с нагрудником Головной убор из х/б ткани Перчатки резиновые Тапочки кожаные Маска одноразовая	3Ми Вн Вн 3	12 до износа 12 до износа 12	
11633	Гардеробщик	П.18 Приложения к Постановле- нию Минис- терства труда и социальной защиты от 22.09.2006 г. №110	Халат хлопчатобумажный Тапочки кожаные	3Ми 3	12 12	

План мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование работ	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
1.	<p>Мероприятия по предупреждению несчастных случаев</p> <p>1.1. Проводить вводный инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу</p> <p>1.2. Проводить первичный и повторный инструктаж на рабочем месте с регистрацией в журнале регистрации инструктажей на рабочем месте со всеми работниками</p> <p>1.3. Проводить внеплановые и целевые инструктажи на рабочем месте с регистрацией их в установленном порядке по мере необходимости</p> <p>1.4. Организовать проведение и контроль за своевременным и правильным проведением инструктажей на рабочем месте по охране труда и правильным оформлением необходимой документации в установленном порядке</p> <p>1.5. Постоянно вести работу по разработке и планомерной переработке инструкций по охране</p>	<p>Постоянно</p> <p>Не реже одного раза в полугодие на участках с повышенной опасностью - не реже 1 раза в квартал</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p>	<p>Инженер по охране труда Руководители структурных подразделений</p> <p>Руководители структурных подразделений</p> <p>Инженер по охране труда Профком</p> <p>Руководители структурных подразделений Инженер по ОТ</p>

№ п/п	Наименование работ	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
	источники ионизирующего излучения		
3.	<p>Мероприятия по обеспечению безопасности при работе производственного и медицинского оборудования.</p> <p>3.1. Организовать своевременное проведение регламентно-предупредительных ремонтов и планового технического обслуживания производственного и медицинского оборудования</p> <p>3.2. Организация и проведение согласно утвержденным графикам государственных и ведомственных поверок средств измерений производственного и медицинского оборудования</p> <p>3.3. Организация и проведение работ по проведению электрофизических измерений заземляющего контура и устройств производственного и медицинского оборудования</p>	<p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p> <p>Ежегодно</p>	<p>Зам. директора по технике и инженер - метролог</p> <p>Инженер - метролог</p> <p>Инженер по ОТ</p>
4.	Мероприятия по защите работников Центра от вредных и опасных производственных факторов		

№ п/п	Наименование работ	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
	<p>4.1. Обеспечить работников Центра средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и средствами коллективной защиты (СКЗ)</p> <p>4.2. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе перечня химических веществ, при работе с которыми рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Правилами (Постановление СМ РБ №260 от 27.02.2002г.)</p> <p>4.3. Организовать постоянное обеспечение работников смывающими и обеззараживающими веществами (мыло, дез. средства, защитные кремы)</p>	<p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p>	<p>Руководители структурных подразделений</p> <p>Отдел материально-технического обеспечения Главный бухгалтер Инженер по ОТ</p> <p>Отдел материально-технического обеспечения</p>
	4.4. Контролировать установление работникам, работающим во вредных условиях труда, сокращенного рабочего дня и предоставление им дополнительного трудового отпуска	Постоянно	Инженер по ОТ
5.	Мероприятия по предупреждению профилактических		

№ п/п	Наименование работ	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
	заболеваний 5.1. Организовать и проводить периодический медицинский осмотр всех работников	Ежегодно	Зам. директора по терапевтической помощи Врач-терапевт общепольничного персонала
6.	Мероприятия по пропаганде безопасных условий труда. 6.1. Обучение и повышение квалификации специалистов, занимающихся вопросами охраны труда. 6.2. Во исполнение постановления Коллегии Минтруда от 12.04.2005 №4-1 и постановления Минздрава от 20.05.2005 №10/19 п. 1.2.5. оборудовать кабинеты охраны труда с необходимыми наглядными пособиями и оборудованием в соответствии с Типовым Положением о кабинете по охране труда, утвержденным постановлением Минтруда от 08.11.1999 №144: - оргтехника, в т.ч. компьютер с телефонной связью; - экспозиционное оборудование, включая плакаты, стенды, витражи; - наглядные пособия,	Постоянно Постоянно	Инженер по ОТ Руководители структурных подразделений Отдел материально-технического обеспечения Главный бухгалтер Инженер по ОТ

№ п/п	Наименование работ	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
	схемы, нормативная документация и т.д.		

Директор РНПЦ «Кардиология»
_____ А.Г. Мрочек

Председатель профсоюзного комитета
_____ Н.А. Казаева

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на обеспечение работников молоком или
равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными
веществами

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование профессий, должностей
МОЛОКО		
1.	Приемное отделение	Санитарка
2.	Кардиологические отделения	Врач-кардиохирург Медицинская сестра (процедурного кабинета) Медицинская сестра (перевязочного кабинета) Санитарка (младшая медицинская сестра по уходу за больными) Санитарка (процедурного кабинета) Санитарка (перевязочного кабинета)
3.	Кардиохирургические отделения	Врач-кардиохирург Медицинская сестра (процедурного кабинета) Медицинская сестра (перевязочного кабинета) Санитарка (младшая медицинская сестра по уходу за больными) Санитарка (процедурного кабинета) Санитарка (перевязочного кабинета)
4.	Операционный блок	Врач-кардиохирург Медицинская сестра операционная Сестра-хозяйка Санитарка
5.	Отделение экстракорпорального кровообращения	Врач-кардиохирург Медицинская сестра операционная Санитарка (младшая медицинская сестра по уходу за больными)
6.	Отделения анестезиологии и реанимации	Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра-анестезист Сестра-хозяйка Санитарка
7.	Рентгеноперационная	Врач рентгено-эндоваскулярный хирург Врач-кардиохирург Врач-анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра операционная

№ п/п	Наименование подразделения	Наименование профессий, должностей
		Медицинская сестра-анестезист Медицинская сестра Рентгенолаборант Сестра-хозяйка Санитарка
8.	Рентгеновское отделение	Врач-рентгенолог Рентгенолаборант Медицинская сестра (процедурного кабинета) Сестра-хозяйка Санитарка Инженер (на работах с рентгеновской аппаратурой)
9.	Клинико-диагностическая лаборатория	Врач лабораторной диагностики Фельдшер-лаборант Санитарка
10.	Эндоскопический кабинет	Врач-эндоскопист Медицинская сестра Санитарка
11.	Отделение функциональной диагностики	Медицинская сестра Санитарка
12.	Отделение ультразвуковой диагностики	Врач ультразвуковой диагностики (в дни выполнения чреспищеводной ЭКГ) Медицинская сестра Санитарка
СОК		
1.	Рентгенооперационная	Врач-рентгено-эндоваскулярный хирург Врач - кардиохирург Врач - анестезиолог-реаниматолог Медицинская сестра операционная Медицинская сестра-анестезист Медицинская сестра Рентгенолаборант Санитарка
2.	Рентгеновское отделение	Врач - рентгенолог Рентгенолаборант Медицинская сестра (процедурного кабинета) Инженер (на работах с рентгеновской аппаратурой)

Основание: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.02.2002 № 260 «О бесплатном обеспечении работников молоком или равноценными пищевыми продуктами при работе с вредными веществами».

Вредные вещества, используемые работниками, согласно Перечня вредных веществ, при работе с которыми в профилактических целях показано употребление молока или равноценных пищевых продуктов, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты РБ и Министерства здравоохранения РБ от 19.03.2002 № 34/12: галогенопроизводные углеводороды жирного ряда (йодопроизводные), спирты (бутиловый, пропиловый и др. этого ряда), перекиси, альдегиды, органические кислоты, алкалоиды (атропин, морфин, папаверин), галогены (хлор), антибиотики.