

Приложение 1.9
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная
районная больница»

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях
осуществления единовременной
выплаты на оздоровление работника
учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная районная
больница» (утверждено приказом
главного врача учреждения
здравоохранения «Волковысская
центральная районная больница»)

Глава 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «О размерах, порядке и условиях осуществления единовременной выплаты на оздоровление работника учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с абзацем четвертым части первой и части второй пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. №27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) (далее – Указ).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок, условия, размер осуществления единовременной выплаты на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск, и выплачивается работникам, содержащихся как за счет бюджета, так и работникам структурных подразделений, осуществляющих деятельность, приносящую доходы.

1.3. Работникам организации ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск из расчета 1 оклада (абзац четвертый части первой пункта 4 Указа) не только по основной работе, но и по совместительству (как внутреннему, так и внешнему).

На осуществление единовременной выплаты на оздоровление направляются средства, предусматриваемые в соответствующих

бюджетах, средства, получаемые от осуществления приносящей доходы деятельности, а также средства из иных источников, не запрещенных законодательством (п. 5 Указа).

1.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

Глава 2

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ ВЫПЛАТЫ НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

2.1. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, осуществляется при уходе в трудовой отпуск, один раз в календарном году при предоставлении трудового отпуска, при разделении его на части – одной из них в размере 1 оклада.

Единовременная выплата на оздоровление выплачивается на основании приказа руководителя, по личному заявлению работника.

2.2. Размер оклада работника, от которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника учреждения. При последующем изменении оклада работника после даты начала отпуска перерасчет единовременной выплаты на оздоровление не производится.

2.3. В случае не предоставления трудового отпуска в текущем календарном году или, если при предоставлении в текущем календарном году трудового отпуска или его части (частей) работнику не осуществлялась единовременная выплата на оздоровление, то по письменному заявлению работника единовременная выплата на оздоровление выплачивается в конце календарного года. В этом случае размер оклада работника определяется на дату письменного заявления работником, которое должно быть подано не позднее 10 декабря.

2.4. Внешним и внутренним совместителям размер единовременной выплаты на оздоровление производится пропорционально фактически отработанному времени за 12 месяцев, предшествующих месяцу отпуска (для расчета принимается число полных отработанных месяцев).

2.5. Работнику, принятому на работу в текущем году и отработавшему не менее 6 месяцев, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально полным отработанным месяцам в текущем календарном году при условии, что данная выплата не выплачивалась по прежнему месту работы (что подтверждается предоставлением справки с места предыдущей работы).

2.6. Работнику, принятому на работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.7. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени по причине инвалидности, единовременная выплата на оздоровление выплачивается в полном объеме.

2.8. Работнику, приступившему к работе, после нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в связи, с чем проработавшим не полный календарный год, единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально полным отработанным месяцам в текущем календарном году, если указанная выплата не осуществлялась по данной должности в текущем календарном году (либо осуществлялась пропорционально отработанному времени).

2.9. Работнику, принятому на работу в течение календарного года и отработавшему не менее 6 месяцев в текущем году, на должность работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае, если единовременная выплата на оздоровление выплачивалась в полном размере по данной должности в текущем календарном году, данная выплата осуществляется пропорционально отработанному времени при наличии средств на эти цели.

2.10. При уходе в отпуск с последующим увольнением (расторжением контракта) – единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально полным отработанным месяцам в текущем календарном году.

2.11. При увольнении работника по инициативе нанимателя единовременная выплата на оздоровление не выплачивается.

2.12. При увольнении внутреннего или внешнего совместителя в связи с истечением срока трудового договора, отработавшим менее 6 месяцев, единовременная выплата на оздоровление не выплачивается.

2.13. При увольнении работника, в том числе не использовавшего трудовой отпуск в текущем календарном году, в случае предоставления отпуска работнику, с последующим увольнением:

- в связи с истечением срока трудового договора (контракта);
- по собственному желанию или требованию работника;
- в связи с ликвидацией организации;
- сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы;



неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности;
призывом работника на военную службу.

Единовременная выплата на оздоровление, если она не выпаливалась в текущем календарном году, осуществляется пропорционально отработанному времени в текущем календарном году по заявлению работника. В данном случае размер оклада работника определяется на дату приказа об увольнении.

При увольнении работника по основаниям, не предусмотренным настоящим пунктом Положения, выплата на оздоровление не производится.

2.14. Решения по всем вопросам, не определенным настоящим Положением, рассматриваются и принимаются постоянно действующей комиссией по оплате труда в учреждении здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», созданной приказом руководителя учреждения.

2.15. Срок начала действия настоящего Положения – с 1 января 2026 года.

Приложение 1.10
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная
районная больница»

ПОЛОЖЕНИЕ
о размерах, порядке и условиях
выплаты премий работникам
учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная
районная больница»

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о размерах, порядке и условиях выплаты премий работникам учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Республики Беларусь;

Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) (далее – Указ);

Директива Президента Республики Беларусь от 14 июля 2007г. №3 «О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства»;

Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организации» (далее- Декрет № 5);

Уставом учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (далее – Волковысская ЦРБ).

1.2. Данное Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению, его качества и доступности, достижении наилучших результатов в работе, высокого качества труда, добросовестного отношения к своим обязанностям.

Премирование работников всех подразделений учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Основные цели премирования:

обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед Волковысской ЦРБ;

материальная заинтересованность работников в повышении эффективности оказания медицинской помощи и проводимых лечебно-оздоровительных мероприятий населению района, снижении уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, достижении высоких качественных результатов в работе;

достижение справедливого распределения премиального фонда среди работников;

количественные и качественные параметры показателей, которые должны быть соблюдены при выполнении установленных показателей премирования.

1.5. Форма премирования - месячная, квартальная (с нарастающим итогом) и индивидуальная.

1.6. Решения по вопросам, не определенным настоящим Положением, рассматриваются и принимаются постоянно действующей комиссией по оплате труда в учреждении здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», включающей представителя профсоюзного комитета (далее - комиссия), созданной приказом руководителя учреждения.

1.7. Данное Положение распространяется на все категории работников учреждения, внешних и внутренних совместителей, содержащихся за счет бюджета и внебюджетных источников финансирования.

1.8. Источниками средств, направляемых на премирование, являются:

средства, предусматриваемые в бюджетной смете учреждения в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, на соответствующий финансовый (календарный год);

средства, предусмотренные в сметах доходов и расходов внебюджетных средств учреждения в размере 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, на соответствующий финансовый (календарный год);

восстановленные средства от оказания платных медицинских услуг в соответствии с перечнем;

высвободившиеся бюджетные средства в результате проведенных мероприятий по оптимизации штатной численности организации.

1.9. Размер премии работникам определяется Комиссией в пределах средств, предусмотренных в бюджетных сметах и в сметах доходов и расходов внебюджетных средств на премирование и неиспользованных

средств, включаемые в плановый фонд оплаты труда в соответствии с законодательством.

1.10. Работа Комиссии организуется согласно Положению о работе комиссии по оплате труда в учреждении здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», утвержденному приказом руководителя учреждения.

ГЛАВА 2

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

2.1. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные (рабочие) обязанности и не имеющим замечаний по работе, премия 20 процентов начисляется за фактически отработанное время в отчетном месяце.

2.2. На квартальное премирование структурного подразделения и работников данного подразделения направляются средства 20 процентов от суммы окладов и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда, на отчетную дату по учреждению и КДР структурного подразделения:

при КДР 1,0 и выше подразделению и его работникам премия определяется Комиссией в пределах средств, предусмотренных в бюджетных сметах и в сметах доходов и расходов внебюджетных средств на премирование, и неиспользованных средств, предусмотренные на оплату труда на отчетную дату;

при КДР меньше 1,0 подразделение премируется пропорционально КДР;

при КДР меньше 0,5 подразделение не премируется.

Премирование структурных подразделений и их работников, которым КДР не устанавливается, осуществляется при наличии положительных результатов деятельности всего учреждения.

2.3. Ежеквартальное премирование производится после подведения итогов Модели конечных результатов деятельности учреждения (МКР).

Невыполнение показателей здоровья и деятельности учреждения, включенных в Модель конечных результатов деятельности (МКР) структурного подразделения и Волковысской ЦРБ в целом, является основанием для уменьшения размера премии коллективу, работнику.

2.4. Премирование заведующих структурными подразделениями, средних медицинских работников (старших), районных специалистов за квартал (с нарастающим итогом) осуществляется по оценке выполнения показателей, входящих в модель конечных результатов деятельности Волковысской ЦРБ, и в пределах неиспользованных средств,



предусмотренные на оплату труда на отчетную дату и с учетом объемов и качества выполняемых работ.

2.5. Каждый работник (заведующий структурного подразделения, средние медицинские работники (старшие), районные специалисты, руководители, специалисты, другие служащие, рабочие и т.п.), может представляться на Комиссию с ходатайством от главного врача, заместителей главного врача по курации, главной медицинской сестры, руководителей структурных подразделений, средними медицинскими работниками (старшим) на премирование в индивидуальном порядке в пределах неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда на отчетную дату с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде и с учетом объемов и качества выполняемых работ.

2.6. Премирование заместителей руководителя – врачей осуществляется ежемесячно в размере 20 процентов оклада за фактически отработанное время в отчетном месяце;

премирование заместителей руководителя – врачей в индивидуальном порядке за отчетный период осуществляется по решению (предложению) главного врача и с учетом объемов и качества выполняемых работ;

премирование заместителей руководителя – врачей по итогам работы за квартал (с нарастающим итогом) осуществляется на основании выполнения курируемых показателей, входящих в модели конечных результатов деятельности Волковысской ЦРБ. При этом размер премии должен зависеть от коэффициента достижения результатов (КДР), который является поправочным коэффициентом к окладу.

2.7. Премирование заместителя главного врача (по хозяйственной работе), главного бухгалтера, его заместителя, начальника ПЭО, начальника отдела кадров и главной медицинской сестры осуществляется ежемесячно в размере 20 процентов оклада за фактически отработанное время и в индивидуальном порядке по решению (предложению) главного врача за отчетный период месяц, квартал (с нарастающим итогом) и с учетом объемов и качества выполняемых работ.

2.8. Премия в индивидуальном порядке по результатам деятельности учреждения за отчетный период месяц, квартал (с нарастающим итогом) для других работников административно – управленческого персонала осуществляется по решению (предложению) главного врача, руководителей структурных подразделений с учетом объемов и качества выполняемых работ.

2.9. Премирование руководителя учреждения производится в порядке в соответствии с Положениями, разработанными главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета и согласованными с Гродненской областной организацией

Белорусского профсоюза работников здравоохранения, и в соответствии с контрактом, заключенным с Волковыским районным исполнительным комитетом.

2.10. Конкретный размер премии выплачивается работникам учреждения с учетом объемов и качества выполняемых работ.

2.11. Комиссия определяет итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого работника структурного подразделения и отдельной группы работников, не входящих в структурные подразделения.

2.12. Результаты работы Комиссии принимаются коллегиально и оформляются протоколом.

2.13. Протокол заседания Комиссии подписывается председателем, секретарем комиссии и всеми членами комиссии и отправляется на рассмотрение руководителю учреждения.

Протокол заседания Комиссии принимается при условии присутствия на заседании не менее двух третей ее состава.

Протокол заседания Комиссии носит рекомендательный характер, и предоставляется руководителю учреждения не позднее чем в двухдневный срок после проведения заседания Комиссии для принятия окончательного решения и издания приказа о премировании работников.

2.14. Неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда на финансовый год, могут направляться в декабре месяце на премирование работников учреждения, в равных долях.

2.15. Высвободившиеся бюджетные средства в результате проведенных мероприятий по оптимизации штатной численности организации используются на осуществление премирования отдельных категорий работников, по решению руководителя в соответствии с законодательством.

ГЛАВА 3

СРОКИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование работников осуществляется за период работы, установленной в Положении, ежемесячно, кварталом (с нарастающим итогом) и индивидуально. Кроме того, производится премирование к профессиональным и другим праздникам.

3.2. Квартальная (с нарастающим итогом) премия начисляется по итогам работы за отчетный период и выплачивается после заседания комиссии по премированию и согласно приказа руководителя.

3.3. Премия по итогам работы за отчетный месяц выплачивается вместе с заработной платой за вторую половину отчетного месяца (например, премия за июль будет начисляться и выплачиваться вместе с заработной платой за вторую половину июля).

3.4. Основанием для начисления премии является приказ руководителя учреждения.

3.5. Премия за месяц в размере 20 процентов начисляется на оклад работника за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, а также доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

3.6. Ежемесячная премия не начисляется за периоды:

- временной нетрудоспособности;
- трудового и социальных отпусков;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- нахождения работника в служебной командировке;
- нахождения работника на курсах повышения квалификации;
- учебных отпусков;
- премия по итогам работы за квартал (с нарастающим итогом) не выплачивается работникам, с которыми прекращены трудовые отношения на момент подведения итогов (заседания комиссии);
- уволенным согласно пункты 6-11 статьи 42, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47 ТК Республики Беларусь;

3.7. Индивидуальное премирование работников осуществляется в пределах средств 20 процентов от суммы окладов работников на премирование и неиспользованных средств, включаемые в плановый фонд оплаты труда в соответствии с законодательством не более 15 (пятнадцати) базовых величин по решению Комиссии и нанимателя (за исключением пунктов 3.7.3, 3.7.43. Положения) в случаях (за):

3.7.1. государственных праздников, праздничных дней и памятных дат, установленных в Республике Беларусь в ознаменование событий, имеющих особое историческое либо общественно-политическое значение для Республики Беларусь, оказавших существенное влияние на развитие белорусского государства и общества;

3.7.2. выплата вознаграждения, дополнительное премирование к профессиональным праздникам, установленным в Республике Беларусь.

Премирование работников к профессиональным праздникам не выплачивается:

работникам, не отработавшим в учреждении год до дня профессионального праздника, за исключением молодых специалистов, врачей – интернов, провизоров – интернов;

работника, уволенным из учреждения на дату издания приказа руководителя учреждения о премировании к профессиональному празднику;

3.7.3. юбилейной даты - 50 лет и достижением общеустановленного пенсионного возраста в размере:

от 1 года работы в учреждении до 10 лет за каждый год по 5% оклада;

от 10 и более лет работы в учреждении 50% оклада;

3.7.4. распоряжения вышестоящего органа (Министерства здравоохранения), главного управления здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Волковысского районного исполнительного комитета);

3.7.5. награждение грамотами руководителя учреждения;

3.7.6. объявления благодарностей вышестоящих органов управления, руководителя учреждения;

3.7.7. занесение на Доску Почета;

3.7.8. наличия благодарностей со стороны пациентов в средствах массовой информации, Министерстве здравоохранения Республики Беларусь, вышестоящие органы управления;

3.7.9. работы с молодежью;

3.7.10. закрепляемость молодых специалистов на 3-ем году работы, за исключением работающих по целевому договору, не менее 80%;

3.7.11. проведение работы по пропаганде и развитию безвозмездного донорства крови и ее компонентов;

3.7.12. внедрение и организацию передовых методов диагностики и лечения;

3.7.13. внедрение новых высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств;

3.7.14. размещение информационно – образовательных материалов по профилактике инфекционной и неинфекционной заболеваемости населения и пропаганде ЗОЖ, по итогам отчетного периода;

3.7.15. выявление онкологического заболевания в I и II стадии визуальных форм;

3.7.16. оперативное и качественное оказание экстренной и плановой медицинской и диагностической помощи, в нерабочее время, выходные и

праздничные дни (в зависимости от объема и качества выполняемых работ);

3.7.17. оперативное реагирование специалистов на обращение пациентов, размер очередей, точность устанавливаемых диагнозов, компетентность и рациональность назначаемых медицинских процедур и диагностических исследований, эффективность выбранных врачом – специалистом методов лечения;

3.7.18. проведение открытых мероприятий, для учреждения, города, района;

3.7.19. активное участие в художественной самодеятельности и физкультурно - спортивных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях;

3.7.20. организацию и проведение конкурсов художественной самодеятельности и физкультурно-спортивных мероприятий;

3.7.21. за призовые места в республиканских, областных, районных: смотрах, конкурсах, соревнованиях;

3.7.22. экономию топливно – энергетических ресурсов (по итогам работы за год)

3.7.23. безотказности в работе и активного участия в жизнедеятельности учреждения;

3.7.24. многолетнюю и добросовестную работу;

3.7.25. проявление творческой инициативы;

3.7.26. за высокие результаты и качество работы (достижение определенных показателей, интенсивность труда, качество оказываемой помощи);

3.7.27. успешной работы в чрезвычайных ситуациях;

3.7.28. участие и организацию работы по благоустройству территории;

3.7.29. привлечение спонсорских средств, в хозяйственную деятельность;

3.7.30. выполнение и перевыполнение плана сдачи:

черных металлов, цветных металлов, стеклобоя и др.;

3.7.31. успешного проведения и участия в кампании по заготовке овощей;

3.7.32. успешного проведения и участия в кампании по подготовке к отопительному сезону;

3.7.33. не допущения нарушений требований охраны труда и содействия нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничества с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда;

3.7.34. выполнение общественной работы по осуществлению контроля соблюдения законодательства об охране труда и профилактике

производственного травматизма при наличии эффективной деятельности за 1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

3.7.35. привлечение иностранной безвозмездной (спонсорской) помощи, зарегистрированной в установленном порядке в Департаменте по гуманитарной деятельности;

3.7.36. высокие результаты в работе, подтверждённые в ходе внутреннего, ведомственного и других видов контроля;

3.7.37. реализацию проектов трансграничного сотрудничества (в момент утверждения и окончания проекта);

3.7.38. выполнение функций заместителя главного врача по идеологической работе по итогам отчетного квартала;

3.7.39. внедрение и сертификацию системы менеджмента качества (СМК);

3.7.40. создание положительного имиджа учреждения в средствах массовой информации, проведение семинаров (сайты, выступления, публикации, акции и др.);

3.7.41. соблюдение норм санитарно – технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда в учреждении;

3.7.42. положительный результат по профилактической и воспитательной работе с лицами, с которых снят статус социально неблагополучных семей в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь;

3.7.43. выполнение и организацию работы по осуществлению наставничества:

40 процентов оклада за 1 молодого специалиста;

60 процентов оклада от 2 молодых специалистов.

Выполнение работы по осуществлению наставничества при наличии эффективной деятельности в октябре (за август- сентябрь), в январе (за октябрь- декабрь), в апреле (за январь –март), в июле (за апрель- июнь).

Организацию работы наставников и контроль их деятельности заместителем главного врача (по медицинской части), главной медицинской сестрой один раз в 3 месяца (октябрь, январь, апрель, июль).

3.7.44. в других случаях, не предусмотренных данным Положением (в зависимости от объема и качества выполняемых работ).

3.8. Индивидуальное премирование устанавливается в размерах, предусмотренных данным Положением с учетом результатов работы, на основании решения комиссии и приказа руководителя учреждения.

3.9. Индивидуальное премирование работников может производиться по нескольким основаниям, при этом количество базовых величин суммируется (за исключением пунктов 3.7.1. – 3.7.8.) и максимальный размер не может превышать 15 (пятнадцати) базовых величин.

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

ГЛАВА 4

ПОРЯДОК УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ЛИШЕНИЯ ПРЕМИИ

4.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст.197 ТК), руководитель организации вправе привлечь работника к одной из мер дисциплинарной ответственности (ч.1 ст.198 ТК):

- замечание;
- выговор;
- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев;
- увольнение пункты 6-11 статьи 42 ТК Республики Беларусь, пункты 1, 1², 5¹ и 9 части первой статьи 47 ТК Республики Беларусь;

4.2. В случае применения дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично стимулирующей выплаты на срок до 12 месяцев, такое взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о дисциплинарном взыскании.

Приказом главного врача определяется период, за который работника можно лишить премии.

4.3. За дисциплинарный проступок (независимо от применения мер дисциплинарного взыскания) дополнительно к этим мерам работника можно лишить премии (часть 4 статьи 198 ТК):

- замечание 25%,
- выговор 50%.

Под понятием «лишение премии» следует понимать не начисление премии работнику (полностью или частично) за месяц, в котором работник совершил дисциплинарный проступок.

4.4. Основаниями для лишения или снижения премии являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава, коллективного договора и других локальных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения.

4.5. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин лишения или снижения размера премии и ознакомлением работника с приказом под роспись.

4.6. Если работник занимает разные должности, то полное или частичное лишение премии, производится только по той должности, по которой был совершен проступок.

4.7. В случае применения к работнику мер взыскания согласно пунктам 4.1, 4.2. и 4.3. настоящего Положения премирование в индивидуальном порядке не производится.

4.8. Частичное или полное лишение премии не распространяется на премирование:

- к юбилейным датам работника и организации;
- к государственным праздникам, праздничным дням и памятным датам в Республике Беларусь;
- к профессиональным праздникам.

4.9. Все случаи невыполнения медицинскими работниками постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь № 96 от 07.09.2022г. «Об утверждении клинического протокола» Клинический протокол «Фармакотерапия основных патологических симптомов (синдромов) при оказании паллиативной медицинской помощи пациентам (взрослое население) в стационарных, амбулаторных условиях и на дому», неадекватного обезболивания, считать, как грубый дефект работы, с депремированием на год.

4.10. При сдельной оплате труда работникам ортопедического отделения, хозрасчетного стоматологического кабинета по должностям (профессиям) врач-стоматолог-ортопед, врач –стоматолог – терапевт, зубной техник, зубной техник (по металлокерамике), зубной фельдшер, литейщик металлов и сплавов, осуществляющих платную стоматологическую помощь по желанию граждан, в том числе протезирование зубов не выполнившим в отчетном периоде утвержденную норму выработки времени в минутах премия 20 процентов от оклада не начисляется.

4.11. Лицо, допустившее предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления, руководителю организации и руководителю структурного подразделения депремируется (лишается премии) в течении не менее 6 месяцев.

5. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2026г.

Приложение 1.11
к Положению об оплате труда
учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная
районная больница»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи
работникам учреждения здравоохранения
«Волковысская центральная районная больница»

1. Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения здравоохранения «Волковысская центральная районная больница» (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями) (далее – Указ).

2. Данное Положение распространяется на все категории работников учреждения, содержащихся за счет бюджета, работников структурных подразделений, осуществляющих деятельность, приносящую доходы и содержащихся за счет сметы доходов и расходов.

3. Решения по вопросам, не определенным настоящим Положением, рассматриваются и принимаются постоянно действующей комиссией по оплате труда в учреждении здравоохранения «Волковысская центральная районная больница», созданной приказом руководителя учреждения.

4. На оказание материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников, запланированной по бюджетной смете, смете доходов и расходов на эти цели.

5. Данное Положение является неотъемлемой частью коллективного договора.

6. Выплата материальной помощи производится:

№ п/п	Вид выплаты материальной помощи	Размер выплаты материальной помощи
6.1.	Работникам, имеющим на иждивении троих и более детей до 18 лет – 1 раз в год к 1 сентября (начало учебного года) по заявлению работника	1 базовая величина на каждого ребенка, обучающегося в школе
6.2.	Матери и отцу, работающим в учреждении, имеющим на воспитании детей, идущих в первый класс – 1 раз в год к 1 сентября (начало учебного года) (по заявлению работника)	2 базовые величины на ребенка

6.3.	На витаминизацию и антианемическую терапию при постановке на учет по беременности (по заявлению работника)	2 базовые величины
6.4.	Матери и отцу, работающим в учреждении – при рождении ребенка (детей) на каждого ребенка (по заявлению работника)	5 базовых величин
6.5.	Работникам, имеющим детей – инвалидов до 18 лет: к Международному Дню защиты детей (ходатайство профсоюзной организации); ко Дню инвалидов Республики Беларусь (по ходатайству профсоюзной организации)	3 базовые величины на ребенка - инвалида
6.6.	На компенсацию работникам посещений физкультурно-оздоровительных комплексов до 2-х раз в неделю (до 8 раз в месяц)	50% стоимости посещений физкультурно-оздоровительных комплексов: 25% общей суммы из средств запланированной по бюджетной смете, смете доходов и расходов; 25% за счет профсоюзного бюджета
6.7.	На частичное возмещение затрат по проезду к месту работы в сельскую местность работникам, проживающих в городе и других населенных пунктах, приравненных к ним местности и обратно. Соответственно занимаемой должности и за фактически отработанное время – 1 раз в квартал (по заявлению работника). Работникам, работающим по основной должности (штатной единице) на:	
	1,0 штатную единицу	2,0 базовые величины
	0,75 штатной единицы	1,5 базовой величины
	0,5 штатной единицы	1,0 базовая величина
	0,25 штатной единицы	0,5 базовой величины

6.8.	<p>На частичную компенсацию расходов по найму жилого помещения в г.Волковыске и Волковыском районе молодым специалистам (под молодыми специалистами понимаются выпускники, работающие в учреждении по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы) и врачам-интернам.</p> <p>Основание - заключенный договор найма жилого помещения частного жилищного фонда граждан, заявление работника.</p> <p>В случае прибытия в учреждение молодых специалистов и врачей – интернов (семейной парой) частичная компенсация расходов по найму жилого помещения производится обоим членам семьи. Основание - один заключенный договор найма жилого помещения частного жилищного фонда граждан на семейную пару, по заявлению работников.</p>	сумма компенсации – не более указанной в договоре найма жилого помещения частного жилого фонда граждан платы за пользование жилым помещением - до 3 базовых величин в месяц
6.9.	<p>На частичную компенсацию расходов по найму жилого помещения специалистам с высшим образованием, приглашенным нанимателем на работу в случае острой нужды в специалистах данного профиля, при переезде из другого населенного пункта. Частичная компенсация расходов производится в течение 5 лет при условии заключения контракта на данный срок.</p> <p>Основание - заключенный договор найма жилого помещения частного жилищного фонда граждан, заявление работника.</p>	3 базовые величины в месяц

6.10.	Предоставление единовременной материальной помощи лицам, уволенным после прохождения срочной военной службы, альтернативной службы и принятым на прежнее место работы	одна минимальная заработная плата
6.11.	В случаях тяжелой и/или длительной болезни свыше 60 (шестидесяти) дней (по заявлению работника)	5 базовых величин
6.12.	На частичную компенсацию расходов по дорогостоящему лечению работника, при стоимости лечения 3000 рублей и более, проработавшему в учреждении пять и более лет, – 1 раз в год по заявлению работника	10 базовых величин
6.13.	В случае смерти близких родственников работника (членов семьи) (родителей (в том числе усыновители), детей (в том числе усыновленные), супруг(а) по заявлению работника	10 базовых величин
6.14.	В других случаях, не предусмотренных данным положением, по заявлению работника, ходатайству руководителя структурного подразделения или профсоюзной организации, по решению руководителя учреждения	до 20 базовых величин

7. Не менее 10 процентов от планового квартального фонда материальной помощи оставлять в резервном фонде для оказания материальной помощи работникам медицинского учреждения по их заявлениям в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев и др. (при условии, что несчастный случай произошел не по вине работника). По решению постоянно действующей комиссии, созданной по приказу руководителя учреждения в размере до 20 базовых величин.

8. По решению руководителя учреждения в осенний период работникам может оказываться материальная помощь для приобретения плодовоовощной продукции в размере сложившегося процента в абсолютных суммах по итогам работы за 9 месяцев.

9. Остаток неиспользованных средств, предусмотренных на оказание материальной помощи, выплачивается в четвертом квартале (декабре) отчетного года в равных долях всем работникам на удешевление питания и на следующий год не переносится.

10. Материальную помощь по пунктам 8 и 9 выплачивается основным работникам, работающим по основной должности и внешним совместителям пропорционально занимаемой штатной единице (1,0, 0,75, 0,5, 0,25) и пропорционально количеству полных отработанных месяцев в календарном году.

11. Выплата материальной помощи внешним совместителям по пунктам 6 и 7 осуществляется пропорционально занимаемой штатной единице (0,5, 0,25) и пропорционально количеству полных отработанных месяцев в календарном году.

12. К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются копии документов, подтверждающих причину обращения.

13. Основанием для начисления материальной помощи является приказ руководителя учреждения.

14. При увольнении работника материальная помощь не выплачивается.

15. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2026г.