

**Республиканский комитет  
Белорусского профсоюза работников здравоохранения**

**Методические рекомендации**

**ПРАВА И ГАРАНТИИ  
МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Вопросы трудоустройства с каждым днем становятся все более актуальными среди молодежи. В Республике Беларусь предоставление первого рабочего места регулируется статьей 281 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), в соответствии с которой выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местного бюджета, государство гарантирует предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое выпускникам государственных учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, направленных на работу по распределению в соответствии с полученной специальностью, профессией и квалификацией, если до поступления в учебное заведение они не состояли в трудовых отношениях.

Правовое регулирование отношений с выпускниками с 1 сентября 2011 года осуществляется Кодексом Республики Беларусь от 13.01.2011 № 243-З «Кодекс Республики Беларусь об образовании» (далее – Кодекс об образовании), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих» (далее – Постановление № 821).

Постановлением № 821 утверждены:

Положение о порядке распределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование (далее - Положение о распределении);

Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего;

Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих.

*В соответствии с пунктом 5 статьи 83 Кодекса об образовании, выпускники, работающие по распределению, являются в течение срока обязательной работы по распределению молодыми специалистами.*

Порядок распределения, перераспределения, направления на работу выпускников государственных учреждений образования определен Положением о распределении.

Место работы путем распределения предоставляется выпускникам в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, получившим:

высшее, среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, за исключением лиц, обучавшихся на условиях целевой подготовки;

среднее специальное или высшее образование I степени, не менее половины срока обучения которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, за исключением лиц, на момент распределения обучающихся в вечерней или заочной форме получения образования и работающих по получаемой специальности (направлению специальности, специализации), а также обучавшихся на условиях целевой подготовки.

Согласно пункту 2 Положения о распределении, распределение и направление на работу выпускников может осуществляться не только учреждением образования, но и государственным органом, в подчинении которого находится данное учреждение. Также Положением о распределении установлено, что государственный орган принимает решение о распределении и направлении на работу выпускников подчиненных учреждений образования в случаях:

необходимости централизованного регулирования кадрового обеспечения подчиненных организаций;

выявления регулярных нарушений законодательства при осуществлении распределения, направления на работу выпускников подчиненными учреждениями образования.

Согласно пункту 12 Положения о распределении, выпускники распределяются в соответствии с полученной специальностью (направлением

специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией с учетом поданных в учреждение образования организациями - заказчиками кадров заявок на подготовку и заключенных с организациями - заказчиками кадров договоров о взаимодействии.

Распределение выпускников осуществляется комиссией по распределению выпускников учреждения образования.

Правом выбора из имеющихся на распределении мест пользуются выпускники, включенные в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи.

Следует отметить, что в соответствии с пунктом 6 статьи 83 Кодекса об образовании, место работы для выпускников в ходе распределения определяется учреждением образования или государственным органом самостоятельно с учетом имеющихся заявок и заключенных договоров о взаимодействии, а для выпускников, которые относятся к категории:

детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, место работы предоставляется по месту закрепления за ними жилых помещений, либо по месту включения их в списки нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо по месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей, либо с их согласия в ином населенном пункте;

лиц, имеющих одного из родителей, или мужа (жену) инвалида I или II группы, или ребенка-инвалида, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту жительства этих родителя, мужа (жены), ребенка-инвалида;

лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации, место работы предоставляется с учетом состояния их здоровья;

беременных женщин, матерей (отцов), имеющих ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о распределении, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по их месту жительства;

мужа (жены) лица, избранного на выборную должность в государственные органы, либо направленного на работу в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Беларусь, либо из числа военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований Республики Беларусь (за исключением военнослужащих, проходящих срочную военную службу, службу в резерве, курсантов), сотрудников Службы безопасности Президента Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, Следственного комитета Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по

чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, органов государственной безопасности Республики Беларусь, таможенных органов, прокурорских работников, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту прохождения службы жены (мужа);

мужа (жены), жена (муж) которого работает и постоянно проживает на территории Республики Беларусь, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по месту жительства и (или) работы жены (мужа);

мужа и жены, которым место работы путем распределения должно быть предоставлено одновременно, место работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности в одном населенном пункте;

детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь от 14.06.2007 № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан», место работы при наличии возможности предоставляется по месту жительства родителей, мужа (жены) этих детей или с их согласия иное имеющееся в наличии место работы.

Выпускники, получившие высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан, по их желанию и при наличии мест работы, оставшихся после распределения, направляются на работу.

Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу. После получения свидетельства о направлении на работу выпускник обязан прибыть к месту работы не позднее срока, указанного в данном свидетельстве, и отработать указанный в нем срок обязательной работы.

Срок обязательной работы по распределению два года устанавливается для лиц, получивших:

среднее специальное образование, за исключением лиц, принятых в год получения среднего специального образования в учреждения образования для получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование, и лиц, которые отработали по распределению не менее одного года после получения профессионально-технического образования;

высшее образование I ступени, за исключением лиц, принятых в год получения высшего образования I ступени в учреждения образования для получения высшего образования II ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование.

Срок обязательной работы по распределению один год устанавливается для лиц, получивших:

среднее специальное образование, если они отработали по распределению не менее одного года после получения профессионально-технического образования, за исключением лиц, принятых в год получения среднего специального образования в учреждения образования для получения высшего образования I ступени за счет средств республиканского бюджета в дневной форме получения образования и получивших соответствующее образование.

В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Срок обязательной работы при направлении на работу для выпускников, получивших высшее образование I ступени на условиях целевой подготовки, устанавливается не менее пяти лет, для выпускников, получивших среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, - не менее трех лет, а для выпускников, получивших среднее специальное образование за счет средств юридических лиц (индивидуальных предпринимателей), срок обязательной работы определяется соответствующими договорами.

Действующим законодательством определено исчисление сроков обязательной работы при направлении на работу и обязательной работы по распределению с даты заключения трудового договора между выпускником и нанимателем. А для лиц, получивших высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», срок обязательной работы исчисляется с даты заключения трудового договора по должности врача-специалиста.

При прибытии выпускника на работу на нанимателе лежит обязанность принять его и обеспечить условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

В соответствии с пунктом 1 статьи 85 Кодекса об образовании учреждения образования в течение сроков обязательной работы по распределению, установленных пунктом 3 статьи 83 Кодекса об образовании, осуществляют последующее распределение (перераспределение) выпускников в случае:

1. отказа нанимателя в приеме на работу выпускнику, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, о подготовке специалиста (рабочего, служащего);

2. невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией по окончании военной службы по призыву в

Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь при желании выпускника работать по распределению;

3. перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (пункт 4 части второй статьи 35 ТК) по согласованию между ними в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

4. отчисления из учреждения образования лица, принятого для получения образования более высокого уровня, который не отработал срок обязательной работы по распределению после получения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования;

5. расторжения с ними трудового договора в связи с:

нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 41 ТК);

ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 ТК);

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 2 статьи 42 ТК);

неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (пункт 6 статьи 42 ТК);

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (пункты 2 и 3 статьи 44 ТК);

переходом на выборную должность (пункт 4 части второй статьи 35 ТК);

6. возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 6 статьи 83 Кодекса об образовании (данные основания указаны выше и учитываются также при распределении выпускника);

7. в иных случаях, определяемых Правительством Республики Беларусь.

Следует иметь в виду, что в соответствии с пунктом 2 статьи 85 Кодекса об образовании решение о перераспределении выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование по профилю образования «Здравоохранение», в вышеназванных случаях принимается учреждением образования только по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Срок обязательной работы при перераспределении определяется сроком обязательной работы по распределению и уменьшается на время, отработанное выпускником по распределению.

В срок обязательной работы по перераспределению по желанию выпускника засчитываются период военной службы по призыву, службы в резерве в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Выпускники, работающие по перераспределению, являются в течение срока обязательной работы по перераспределению молодыми специалистами.

Выпускникам, которые перераспределены, выдается свидетельство о направлении на работу.

Порядок перераспределения выпускников в части, не урегулированной Кодексом об образовании, определяется Положением о распределении.

В соответствии с пунктом 16 Положения о распределении, для рассмотрения вопроса о перераспределении, выпускник, молодой специалист обращается с заявлением в учреждение образования, направившее его на работу. При обращении предъявляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, а также представляются следующие документы, подтверждающие право на перераспределение:

документ, подтверждающий отказ нанимателя в приеме на работу выпускнику, который прибыл к месту работы согласно выданному учреждением образования свидетельству о направлении на работу;

копия военного билета - для лиц, которым место работы было предоставлено путем распределения, призванных на военную службу по призыву в Вооруженные Силы Республики Беларусь, другие войска и воинские формирования Республики Беларусь и уволенных с нее;

письма о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу - для лиц, в порядке перевода письменно приглашенных на работу к другому нанимателю в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией. При этом в письмах о согласии прежнего и нового нанимателей на увольнение и прием на работу лиц, получивших высшее или среднее специальное образование по профилю образования «Здравоохранение», должна содержаться информация о том, что решение указанных нанимателей согласовано с управлением здравоохранения облисполкома или Минского горисполкома, в подчинении (ведении) которых они находятся;

копия справки об обучении - для лиц, отчисленных из учреждения образования, которые не отработали срок обязательной работы после

получения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования;

выписка (копия) трудовой книжки - для лиц, с которыми трудовой договор расторгнут в случаях, предусмотренных в пункте 3 статьи 88 Кодекса об образовании;

копия решения органа опеки и попечительства о закреплении жилого помещения либо местного исполнительного и распорядительного органа о принятии на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий - для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

копия удостоверения инвалида и справка о месте жительства и составе семьи - для инвалидов I или II группы или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, а также для выпускников, которые имеют ребенка-инвалида или одного из родителей либо мужа (жену) инвалида I или II группы;

копия свидетельства о рождении и справка о месте жительства и составе семьи родителя - для лиц, которые имеют одного из родителей инвалида I или II группы;

медицинская справка о состоянии здоровья - для лиц, имеющих медицинские противопоказания к работе по полученной специальности (направлению специальности, специализации) и присвоенной квалификации;

медицинская справка о состоянии здоровья и справка о месте жительства и составе семьи - для беременных женщин;

копия свидетельства о рождении ребенка и справка о месте жительства и составе семьи - для лиц, которые имеют ребенка в возрасте до трех лет;

копия свидетельства о заключении брака и справка о месте работы, службы и занимаемой должности мужа (жены) - для лиц, которые имеют мужа (жену), избранного на выборную должность в государственные органы, либо направленного на работу в дипломатические представительства или консульские учреждения Республики Беларусь, либо из числа военнослужащих Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований (за исключением военнослужащих, проходящих срочную военную службу, службу в резерве, курсантов), сотрудников Службы безопасности Президента Республики Беларусь, Следственного комитета, Государственного комитета судебных экспертиз, органов внутренних дел, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов государственной безопасности, таможенных органов, прокурорских работников;

копия свидетельства о заключении брака, справки о месте работы, службы и занимаемой должности и о месте жительства и составе семьи мужа (жены) - для лиц, имеющих мужа (жену), которые постоянно проживают и работают на территории Республики Беларусь;



копии документов, подтверждающих принадлежность выпускников к числу детей лиц, перечисленных в подпунктах 3.2, 3.4 и 3.7 пункта 3, пункте 10 и подпунктах 12.2 и 12.3 пункта 12 статьи 3 Закона Республики Беларусь от 14.06.2007 № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».

В случаях невозможности предоставления государственным учреждением образования выпускнику места работы при распределении, перераспределении, направлении на работу выпускнику предоставляется право на самостоятельное трудоустройство, которое подтверждается справкой о самостоятельном трудоустройстве.

При принятии учреждением образования решения о самостоятельном трудоустройстве выпускника ему выдается справка о самостоятельном трудоустройстве по установленной форме не позднее одного месяца после окончания выпускником учреждения образования при представлении им документа, удостоверяющего личность, или в пятидневной срок после принятия такого решения при перераспределении и последующем направлении на работу.

В соответствии с пунктом 2 статьи 87 Кодекса об образовании, место работы при распределении, перераспределении, направлении на работу не предоставляется выпускнику:

которому место работы не может быть предоставлено в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией в связи с отсутствием места работы при распределении, перераспределении;

получившему образование в вечерней или заочной форме получения образования, за исключением случая, когда ему место работы предоставляется путем распределения, перераспределения;

которому место работы путем распределения в соответствии с Кодексом об образовании не предоставляется;

не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, если он освобожден от возмещения средств, затраченных государством на подготовку специалиста в республиканский и (или) местные бюджеты;

не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, если он возместил в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на подготовку специалиста;

не отработавшему срок обязательной работы по распределению, перераспределению, в отношении которого имеется вступившее в законную силу решение суда о взыскании в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку специалиста.

Следует обратить внимание на то, что молодой специалист при получении справки о самостоятельном трудоустройстве утрачивает статус

молодого специалиста. В этом случае все гарантии и компенсации, установленные для молодых специалистов, прекращают свое действие.

В случае неприбытия выпускника к месту работы, его перевода или увольнения до истечения срока обязательной работы, наниматель и (или) выпускник в месячный срок сообщают об этом в учреждение образования (организацию), выдавшее выпускнику направление на работу, с указанием причин и приложением подтверждающих их документов, в том числе подтверждающих право выпускника на освобождение от возмещения затраченных средств.

Освобождаются от возмещения затраченных средств выпускники, указанные в пунктах 2 - 6 статьи 88 Кодекса об образовании.

Порядок и условия возмещения средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на подготовку рабочего (служащего), специалиста, устанавливаются Положением о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего.

Руководители управлений здравоохранения облисполкомов, председатель комитета по здравоохранению Мингорисполкома, генеральный директор ТПРУП «БелФармация» и руководители областных управлений «БелФармация», организаций здравоохранения несут персональную ответственность за своевременное прибытие выпускников в интернатуру и трудоустройство молодых специалистов на первые рабочие места в соответствии с решением комиссий по персональному распределению, за рациональное использование и закрепление кадрового потенциала на местах, особенно молодых специалистов, обучавшихся по договорам на целевую подготовку, за создание нормальных условий труда и быта, обеспечение материального стимулирования труда, содействие профессиональному росту, предоставление социальных выплат и иных гарантий в соответствии с действующим законодательством.

## **ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ИНТЕРНАТУРУ И ПЕРВОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО ВЫПУСКНИКОВ**

**СОГЛАСНО СТАТЬЕ 56 ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ 18.06.1993 № 2435-ХП «О ЗДРАВООХРАНЕНИИ» (С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ), ПРАВО НА ЗАНЯТИЕ ДОЛЖНОСТИ ВРАЧА-СПЕЦИАЛИСТА (ПРОВИЗОРА-СПЕЦИАЛИСТА) ИМЕЮТ ЛИЦА, ПОЛУЧИВШИЕ ВЫСШЕЕ МЕДИЦИНСКОЕ (ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЕ) ОБРАЗОВАНИЕ И ПОСТОЯННО ПРОЖИВАЮЩИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ, ПРИ УСЛОВИИ ПРОХОЖДЕНИЯ ИНТЕРНАТУРЫ И СДАЧИ ПОСЛЕ НЕЕ ПРОХОЖДЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА.**

## ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ИНТЕРНАТУРЫ

Интернатура выпускников высших медицинских учреждений образования проводится в соответствии с Инструкцией о порядке организации и прохождения интернатуры (далее – Инструкция), утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61 «О некоторых вопросах прохождения интернатуры».

Инструкция определяет порядок прохождения интернатуры выпускниками высших медицинских учебных заведений в Республике Беларусь, организационно-методическое обеспечение интернатуры, права и обязанности врача-интерна (провизора-интерна), подведение итогов интернатуры, финансовое обеспечение интернатуры.

Интернатура осуществляется в организациях здравоохранения Республики Беларусь, определенных приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь в качестве баз интернатуры.

Прохождение интернатуры, как правило, осуществляется: для врачей-интернов – с 1 августа по 30 июня следующего года, для провизоров-интернов – с 1 августа по 31 декабря. Продолжительность прохождения интернатуры может быть увеличена в установленном законодательством Республики Беларусь порядке.

Срок прохождения интернатуры в случае длительного отсутствия (более месяца) на работе по уважительной причине может быть изменен (без изменения продолжительности интернатуры) приказом руководителя базы интернатуры на основании заявления врача-интерна (провизора-интерна) по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Беларусь. Копия приказа об изменении срока прохождения интернатуры направляется в высшее медицинское учебное заведение, курирующее врачей-интернов (провизоров-интернов) соответствующей специальности.

Время прохождения интернатуры засчитывается в стаж работы, но не включается в срок работы молодого специалиста по распределению.

На основании плана и программы интернатуры составляется индивидуальный план подготовки врача-интерна (провизора-интерна) с учетом конкретных условий работы.

Выпускники, получившие диплом о высшем медицинском (фармацевтическом) образовании, направляются для прохождения интернатуры в организации здравоохранения на основании приказа руководителя высшего медицинского учебного заведения (с указанием в приказе специальности, базы интернатуры, данных документа, удостоверяющего личность) в соответствии с решением комиссии по персональному распределению.

Выдача выпускнику направления в интернатуру по установленной форме осуществляется высшим медицинским учебным заведением не позднее пяти календарных дней после завершения обучения.

В случае неявки выпускника высшего медицинского учебного заведения для прохождения интернатуры, его опоздания на базу интернатуры по неуважительной причине на пять и более календарных дней, систематического нарушения трудовой дисциплины, решение о дальнейшем прохождении интернатуры принимает Министерство здравоохранения Республики Беларусь по представлению руководителя базы интернатуры.

Руководитель базы интернатуры обеспечивает также в пределах своей компетенции: организацию проведения интернатуры в соответствии с Инструкцией; предоставление врачу-интерну (провизору-интерну) жилья на период прохождения интернатуры; утверждение индивидуальных планов интернатуры, контроль их выполнения; направление врача-интерна (провизора-интерна) в иные организации здравоохранения и учреждения образования в соответствии с индивидуальными планами интернатуры; условия для получения необходимых данных для подготовки отчета об интернатуре, а также, в соответствии с Инструкцией, выполняет другие функции.

Врач-интерн (провизор-интерн) допускается к медицинской (фармацевтической) деятельности под контролем руководителя врача-интерна (провизора-интерна), отвечающего за его профессиональную подготовку.

Практическая деятельность врача-интерна (провизора-интерна) во время прохождения интернатуры устанавливается в пределах нормы, определенной для врачей-специалистов (провизоров-специалистов), работающих в организациях здравоохранения Республики Беларусь по соответствующей специальности.

Врачам-интернам (провизорам-интернам) запрещается работа на врачебных (провизорских) должностях на условиях совместительства и сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Врач-интерн (провизор-интерн) может быть направлен руководителем базы интернатуры в другие организации здравоохранения и медицинские учреждения образования с целью выполнения в полном объеме индивидуального плана интернатуры.

По прибытию на базу интернатуры с выпускником заключается трудовой договор. Врач-интерн (провизор-интерн) пользуется всеми правами и льготами, установленными для работников данной организации здравоохранения. В соответствии с пунктом 19 Инструкции, врачу-интерну (провизору-интерну) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде:

выплата заработной платы;

компенсационные выплаты в связи с направлением на базу интернатуры в иную местность;

трудоустройство по окончании интернатуры;

иные выплаты в соответствии с законодательством.

При наличии обоснованных уважительных причин врач-интерн (провизор-интерн) вправе обратиться для изменения базы интернатуры в высшее медицинское учебное заведение с заявлением, к которому прилагаются следующие документы:

заявление на имя ректора с изложением конкретных причин;

гарантийное письмо организации здравоохранения, в которую переводится врач-интерн (провизор-интерн);

копия диплома об образовании;

документ (его копия), подтверждающий причину перевода;

копия паспорта гражданина Республики Беларусь или иного документа, удостоверяющего личность;

иные документы.

Высшее медицинское учебное заведение принимает решение об изменении базы интернатуры по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Врач-интерн (провизор-интерн) обязан:

прибыть на базу интернатуры в срок, не позднее указанной в направлении в интернатуру даты;

представить в кадровую службу базы интернатуры следующие документы: направление в интернатуру, диплом об образовании с приложением к нему, паспорт гражданина Республики Беларусь или иной документ, удостоверяющий личность, 2 фотографии 3 x 4 см, военный билет (при его наличии), трудовую книжку (при ее наличии);

в полном объеме выполнять задания, предусмотренные планом, программой интернатуры и индивидуальным планом врача-интерна (провизора-интерна), а также обязанности, определенные должностной инструкцией;

работать над повышением своего профессионального уровня;

выполнять требования правил внутреннего трудового распорядка, установленных в организации здравоохранения;

изучать и строго соблюдать инструкции по вопросам охраны труда и производственной санитарии;

вести дневник врача-интерна (провизора-интерна);

составить отчет по установленной форме;

соблюдать принципы медицинской этики и деонтологии.

Врач-интерн (провизор-интерн), выполнивший программу интернатуры, проходит итоговую аттестацию в форме квалификационного экзамена интернатуры.

В квалификационную комиссию врачом-интерном (провизором-интерном) представляются: копия диплома о высшем образовании, характеристика, отчет, дневник врача-интерна (провизора-интерна).

Врач-интерн (провизор-интерн), успешно сдавший квалификационный экзамен, переводится организацией здравоохранения на должность врача-специалиста (провизора-специалиста) либо увольняется в порядке перевода к другому нанимателю в соответствии со свидетельством о направлении на работу, выданным высшим медицинским учебным заведением.

## **ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ**

Рассмотрим установленный порядок оформления трудовых отношений при приеме на работу выпускников учреждений образования.

С молодыми специалистами при приеме на работу может заключаться как трудовой договор на неопределенный срок, так и контракт, который является разновидностью срочного трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

В настоящее время наиболее широко распространено заключение трудового договора на определенный срок (контрактная форма найма). Как правило, контракт заключается на срок обязательной работы по распределению, не допускается заключение контракта на срок, менее установленного. При отсутствии согласия молодого специалиста на заключение контракта наниматель обязан заключить с ним трудовой договор на неопределенный срок.

Согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», контракт в качестве обязательной меры стимулирования труда должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней и повышение тарифной ставки до 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Касательно контрактной формы найма следует отметить, что в соответствии с пунктом 3-1 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, содержание трудового контракта члена профсоюза обсуждается с участием представителя соответствующего профсоюза.

В трудовом договоре (контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. Трудовой договор (контракт) может быть заключен и изменен только с согласия сторон.

Наниматель обязан обеспечить молодого специалиста работой по специальности. Запрещается переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией. Перевод специалистов на другую постоянную работу внутри организации признается правомерным в случае, когда имеется их письменное согласие и при этом не изменяется специальность.

Наниматель не вправе отказать молодым специалистам, окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и направленным в установленном порядке на работу, в заключении трудового договора. Для молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования, при заключении трудового договора (контракта) не устанавливается предварительное испытание (пункты 2, 3 части 5 статьи 28 ТК).

Споры об отказе в заключении трудового договора с молодыми специалистами рассматриваются непосредственно в суде (статья 241 ТК).

Пунктом 33 Положения о распределении установлен запрет на увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы, за исключением случаев:

перехода на выборную должность (пункт 4 части 2 статьи 35 ТК);

принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 41 ТК);

увольнения по инициативе нанимателя в соответствии с пунктами 1, 2, 4 – 9 статьи 42 ТК, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пунктах 1 – 3, 5, 6 статьи 44 ТК.

В отношении молодых специалистов, получивших высшее или среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, допускается их увольнение до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста срока работы в случае расторжения договора о целевой подготовке по основаниям, указанным в пунктах 5, 6 статьи 88 Кодекса об

образовании, и по основаниям, предусмотренным в пунктах 4, 5, 7 – 9 статьи 42, пунктах 1, 5, 6 статьи 44 и пунктах 1, 2 – 5 статьи 47 ТК.

В соответствии с пунктом 6 статьи 84 Кодекса об образовании на выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан, и направленных на работу, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 3.1 - 3.3 пункта 3 статьи 48 Кодекса об образовании. Им может быть установлена денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются Правительством Республики Беларусь.

Органы государственного управления осуществляют контроль за трудоустройством и занятостью выпускников, принимают меры по обеспечению полной занятости, стимулированию активной трудовой деятельности молодежи. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» наниматель обязан предоставлять в региональные государственные службы занятости полные сведения о вакантных должностях. Региональные государственные службы занятости направляют нетрудоустроенных выпускников для обязательного трудоустройства на подходящие заявленные вакантные рабочие места.

## **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

По окончании обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 48 и пунктом 6 статьи 84 Кодекса об образовании, в частности:

трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

отдых продолжительностью тридцать один календарный день. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде;

денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются Правительством Республики Беларусь.

Пунктом 25 Положения о распределении предусмотрена выплата денежной помощи молодым специалистам, а также выпускникам, получившим высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан



и направленным по их желанию на работу, в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии).

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере, независимо от количества использованных им дней отдыха.

В случае, если молодые специалисты и выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

Молодым специалистам также гарантируются предусмотренные законодательством выплаты и в связи с переездом.

В соответствии со статьей 96 ТК выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения и выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещается стоимость проезда выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку. Под другой местностью в данном случае понимается другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. С учетом практики применения статьи 96 ТК в отношении выпускников, местом постоянного места жительства выпускника учреждения образования до направления на работу по распределению признается та административно-территориальная единица, где он был зарегистрирован по месту жительства, а другая местность – это любая территория, расположенная за пределами данной административно-территориальной единицы.

Наличие у молодого специалиста возможности ежедневно добираться с прежнего места жительства до места работы не препятствует выплате ему единовременного пособия (разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 24.03.2011 № 17-12/1250П «О выплатах выпускникам учреждений образования»).

Стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи не оплачивается в случаях, когда принимающая организация (наниматель) предоставила соответствующее средство передвижения.

Суточные за каждый день нахождения молодого специалиста в пути выплачиваются в соответствии с законодательством о служебных командировках. Выплата суточных осуществляется в размерах, установленных Министерством финансов Республики Беларусь. Выплата производится за каждый день нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

На молодого специалиста выплачивается единовременное пособие в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по месту работы и на каждого переезжающего члена семьи – в размере одной четверти пособия на самого

молодого специалиста. Молодым специалистам и членам их семей, направленным на работу в порядке персонального распределения по месту нахождения учреждения образования, где они обучались, единовременное пособие выплачивается, если они до обучения постоянно проживали в другой местности. И, наоборот, единовременное пособие не выплачивается, если молодой специалист направлен на работу по месту своего прежнего места жительства. Если до учебы молодой специалист проживал в общежитии либо жилом помещении по договору аренды (найма), компенсация выплачивается полностью.

Молодым специалистам выплачивается также заработная плата за дни сборов в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за 6 дней, а также за время нахождения в пути. Размер заработной платы определяется при этом исходя из тарифной ставки (разряда) по месту предстоящей работы.

Если заранее невозможно точно определить размер причитающейся молодому специалисту компенсации, то ему выдается аванс.

В силу предписаний части четвертой статьи 96 ТК стоимость проезда членов семьи молодого специалиста и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства молодого специалиста до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, в соответствии со статьей 98 ТК, должны быть возвращены нанимателю, выплатившему их, полностью, если работник:

не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства явились основанием для прекращения трудового договора.

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

Необходимо обратить внимание на то, что 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», выпускникам государственных учреждений образования, получившим среднее специальное или высшее образование и приступившим к работе по распределению не по месту жительства родителей

или в районах, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, согласно утверждаемому Правительством Республики Беларусь Перечню территорий (населенных пунктов и других объектов), относящихся к зонам радиоактивного загрязнения, независимо от места жительства родителей, в организациях, финансируемых из бюджета, предоставляются льготные кредиты в течение двух лет после окончания этих учреждений образования (выпускникам государственных учреждений высшего образования, получившим высшее образование по профилю образования «Здравоохранение», - в течение двух лет после прохождения интернатуры на приобретение домашнего имущества (мебель, холодильник, телевизор, газовая или электрическая плита, стиральная машина, микроволновая печь, компьютер, монитор, пылесос, электрочайник, кухонная машина) и товаров первой необходимости (одежда, обувь, постельное белье, одеяла, подушки, посуда), произведенных в Республике Беларусь. Льготные кредиты в соответствии с данным Указом предоставляются ОАО «Сбергательный банк «Беларусбанк» в размере до 15-кратного бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного на дату выдачи кредита, сроком до 5 лет с уплатой за пользование ими 25 процентов ставки рефинансирования Национального банка Республики Беларусь.

Согласно ст. 36 Жилищного кодекса Республики Беларусь молодые специалисты и подпункту 4.3 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений», получившие среднее специальное или высшее образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, которым место работы предоставлено путем **распределения**, прибывшие в г. Минск из других населенных пунктов, независимо от даты их прибытия, могут быть приняты на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту жительства (при условии постоянной регистрации в г. Минске) или по месту работы.

Следует отметить, что подпунктом 1.1 пункта 1 Указа Президента Республики Беларусь от 06.01.2012 № 13 «О некоторых вопросах предоставления гражданам государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений», совершеннолетним молодым гражданам, являющимся лауреатами специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов и (или) специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи, - по согласованию с Министерством образования, Министерством культуры и в соответствии с документами, подтверждающими такое звание, в возрасте до 31 года, молодым семьям, имеющим двоих несовершеннолетних детей (на дату утверждения списков на получение льготного кредита) предоставляется право на получение

льготных кредитов на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений.

На выпускников учреждений образования, получивших возможность самостоятельного трудоустройства, положения законодательства о предоставлении вышеуказанных гарантий и компенсаций не распространяются.

## **ОПЛАТА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Оплата труда работников здравоохранения, в том числе и молодых специалистов, производится в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» с последующими дополнениями и изменениями (далее – Постановление № 6), действующим законодательством и коллективным договором.

***Важно! Для осведомленности о составе своей заработной платы и возможности ее самостоятельного расчета рекомендуем использовать организационную схему оплаты труда медицинского работника в организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, представленную в соответствующем разделе сборника.***

Тарификация молодых специалистов – врачей осуществляется по 13-14 разрядам Единой тарифной сетки в зависимости от степени сложности выполняемой работы.

По 13 разряду устанавливаются оклады по должностям врачей, осуществляющих профессиональную деятельность, связанную с инструментально-лабораторными методами уточнения диагноза, физическими методами лечения, занятых санитарно-эпидемиологическим надзором и др., в т.ч.: врач-бактериолог, врач-валеолог, врач-вирусолог, врач-гигиенист, врач-диетолог, врач-лаборант, врач лабораторной диагностики, врач лечебной физкультуры, врач магнитно-резонансной томографии, врач-методист, врач-паразитолог, врач-патологоанатом, врач-рентгенолог, врач-рефлексотерапевт, врач-интерн, врач-статистик, врач ультразвуковой диагностики, врач-физиотерапевт, врач функциональной диагностики, врач-эпидемиолог.

По 14 разряду устанавливаются оклады:

по должностям врачей всех наименований терапевтического профиля, осуществляющих лечебно-диагностическую деятельность: врач-аллерголог, врач-гастроэнтеролог, врач-гематолог, врач-дерматовенеролог, врач-инфекционист, врач-кардиолог, врач-невролог, врач-нефролог, врач-онколог, врач-педиатр, врач-неонатолог, врач-профпатолог, врач-психиатр, врач-

нарколог, врач-пульмонолог, врач-реабилитолог, врач-ревматолог, врач-стоматолог, врач-терапевт и др.;

по должностям врачей всех наименований хирургического профиля, осуществляющих лечебно-диагностическую деятельность: врач-акушер-гинеколог, врач-ангиохirurg, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-детский хирург, врач-кардиохирург, врач-нейрохирург, врач-оториноларинголог, врач-проктолог, врач-травматолог-ортопед, врач-хирург и другие;

врач общей практики; врач скорой медицинской помощи; врач спортивной медицины; врач-эндоскопист.

Тарификация молодых специалистов со средним медицинским образованием осуществляется по 9-10 разрядам ЕТС.

По 9 разряду устанавливаются оклады по должностям медицинских сестер, лаборантов, рентгенолаборантов, инструкторов, медицинских статистиков, зубных техников, техников-массажистов.

По 10 разряду устанавливаются оклады по должностям:

медицинских сестер операционных, медицинских сестер-анестезистов, медицинских сестер палат реанимации и интенсивной терапии;

помощников врачей, врачей-гигиенистов, врачей-эпидемиологов, врачей-паразитологов;

фельдшеров, фельдшеров-лаборантов, фельдшеров зубных, акушерок;

медицинских сестер общей практики, медицинских сестер станций (отделений) скорой медицинской помощи, медицинских сестер палат для недоношенных и новорожденных детей, палат и кабинетов хирургического профиля, в которых осуществляются операции, эндоскопических кабинетов, кардиологических отделений для лечения больных инфарктом миокарда, педиатрических палат для лечения детей до одного года, неврологических палат для лечения детей с поражением центральной нервной системы и нарушением опорно-двигательного аппарата, для больных с сосудистыми поражениями мозга и нарушениями мозгового кровообращения.

Тарифный оклад рассчитывается путем умножения тарифного коэффициента, соответствующего должности работника, корректирующего коэффициента (от 1,0 до 4,18 (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27.11.2017 №78) и тарифной ставки 1 разряда.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.03.2018 №172 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» с 1 марта 2018 г. установлена тарифная ставка 1 разряда в размере 34 рубля.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.01.2017 №2 «Об установлении размеров ежемесячных

дифференцированных доплат работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работникам которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» с 1 января 2017 г. установлены ежемесячные дифференцированные доплаты работникам, тарифицируемым 1-14 разрядами тарифной сетки, в размерах от 8 руб. 60 коп. до 5 руб. 70 коп.

Примеры расчетных тарифных окладов, а также повышений тарифных окладов при тарифной ставке первого разряда 34 рубль приведены в таблице 1.

Таблица 1

Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Корректирующий коэффициент	Тарифный оклад, рублей	Повышение за стаж работы до 5 лет (10%), рублей	Повышение за специфику труда (если есть), рублей (10 – 40% от тарифного оклада)	Повышение за работу с особым характером труда (если есть), рублей (60 - 160% от тарифной ставки 1 разряда)
9	2,32	1,900	149,87	14,99	от 14,99 до 29,98	от 20,40 до 54,40
10	2,48	1,790	150,93	15,09	от 15,09 до 30,18	от 20,40 до 54,40
13	3,04	1,490	154,01	15,40	от 15,40 до 61,60	от 20,40 до 54,40
14	3,25	1,407	155,47	15,54	от 15,54 до 62,16	от 20,40 до 54,40

Действующими условиями оплаты труда предусмотрены следующие повышения тарифных окладов работников организаций здравоохранения.

1. В связи со спецификой труда производится повышение тарифных окладов по должностям врачей:

врачи станций, отделений скорой медицинской помощи; врачи-анестезиологи-реаниматологи поликлиник; врачи-педиатры всех наименований (за исключением врачей-педиатров участковых), врачи приемных отделений; врачи-терапевты всех наименований (за исключением врачей-терапевтов участковых), врачи-неврологи, врачи-инфекционисты, врачи-дерматовенерологи, врачи-фтизиатры стационаров организаций здравоохранения, расположенных в городах, городских, рабочих и курортных поселках; врачи-эксперты МРЭК и т.д. – на 10%;

врачи всех наименований хирургического профиля стационаров, поликлиник, травматологических пунктов, в т.ч. врачи анестезиологи-реаниматологи; врачи-нефрологи, осуществляющие гемодиализ, врачи-эндоскописты, врачи ультразвуковой диагностики, врачи - радиационные

онкологи, врачи-эндокринологи, осуществляющие хирургические вмешательства; врачи-патологоанатомы; врачи выездных бригад скорой медицинской помощи; врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи больниц скорой медицинской помощи и т.д. – на 20%;

врачи-педиатры районные – на 30%;

врачи всех наименований хирургического профиля стационаров, врачи-гематологи, осуществляющие пересадку костного мозга, врачи-эндоскописты, осуществляющие сложные хирургические вмешательства, а также врачи-анестезиологи-реаниматологи, участвующие в выполнении сложных хирургических вмешательств – на 40% (перечень сложных хирургических вмешательств (операций) утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.02.2006 № 8);

врачи общей практики (врачи-руководители, выполняющие объем врачебной нагрузки врача общей практики) – на 40%.

Если работник имеет право на повышение тарифного оклада за специфику труда по двум основаниям, размер каждого повышения рассчитывается отдельно (например, врачи-хирурги больницы скорой медицинской помощи).

Врачам всех наименований хирургического профиля стационаров для взрослых и детей, не выполнившим ни одного хирургического вмешательства в месяц, повышение тарифных окладов производится на 10% согласно подпункту 1.1 пункта 1 примечаний к таблице 1 приложения 2 к постановлению № 6, как врачам-терапевтам и врачам-педиатрам всех наименований стационаров организаций здравоохранения, расположенных в городах (письмо Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21.03.2006 № 03-2-07/941).

Врачам-интернам повышение тарифных окладов за специфику труда, установленную для врачей специалистов (хирургов, анестезиологов-реаниматологов и т.д.), не производится, за исключением врачей-интернов выездных бригад станций скорой медицинской помощи и больниц скорой медицинской помощи.

*Справочно: Врачам хирургического профиля суммирование повышений (20 и 40 процентов) не производится, т.к. повышение за специфику труда врачам хирургического профиля является одним основанием специфики (хирургия) с разницей в размере повышения в зависимости от степени сложности хирургических вмешательств.*

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.12.2017 №85 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 года №6»:

повышены тарифные оклады врачам-экспертам медико-реабилитационных экспертных комиссий имеющим высшую

квалификационную категорию, - на 50%; имеющим первую квалификационную категорию, - на 40%; имеющим вторую квалификационную категорию, - на 30%;

установлены доплаты медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование, за осуществление выдачи (введения) пациентам, больным туберкулезом, противотуберкулезных лекарственных средств и контроля их приема:

в амбулаторных условиях государственной организации здравоохранения - за каждого пациента в размере 5% от тарифной ставки 1-го разряда, но не более 10% от тарифной ставки 1-го разряда в день независимо от количества пациентов;

при выходе (выезде) медицинского работника по месту жительства (пребывания) пациента - за каждого пациента в размере 10% от тарифной ставки 1-го разряда, но не более 20 % от тарифной ставки 1-го разряда в день независимо от количества пациентов.

2. Специалистам со средним медицинским образованием повышение тарифных окладов производится в следующих размерах:

зубные врачи – на 5%;

средние медицинские работники общей практики, выездных бригад скорой медицинской помощи, больниц скорой медицинской помощи; фельдшеры, акушерки, медицинские сестры, занятые на самостоятельной работе без постоянного врачебного контроля – на 10%;

старшие: фельдшеры, акушерки, медицинские сестры, зубные техники, рентгенолаборанты, фельдшеры-лаборанты, лаборанты, медицинские сестры (операционные, по физиотерапии, анестезисты, регистраторы) – на 15%;

фельдшеры станций (отделений) бригад скорой медицинской помощи, непосредственно выезжающие по вызову самостоятельно без врачей – на 20%.

Тарифные оклады заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, здравпунктами и другими структурными подразделениями, а также фельдшерам, временно исполняющим обязанности врачей – руководителей участковых больниц и амбулаторий - на 30%;

3. За руководство структурным подразделением врачам-руководителям устанавливается повышение тарифных окладов на 15-30% в зависимости от числа врачебных должностей в подразделении.

При этом учитываются все врачебные должности, утвержденные в штатном расписании структурного подразделения, без каких-либо исключений, в т.ч. включая должности врачей-интернов (пункт 2 письма Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21.05.2007 № 03-2-07/848-104 «О некоторых вопросах нормирования и оплаты труда работников здравоохранения»).

Тарифный оклад по должности руководителя структурного подразделения определяется путем умножения размера тарифной ставки



первого разряда, установленной Советом Министров Республики Беларусь, на тарифный коэффициент по должности медработника соответствующей специальности с учетом корректирующего коэффициента для данного тарифного разряда и на размер повышения за руководство структурным подразделением. Другие повышения: за стаж работы по специальности, в связи со спецификой труда, за особый характер труда, за работу в сельской местности и иные повышения по соответствующим должностям устанавливаются к тарифному окладу руководителя структурного подразделения, исчисленному в соответствии с указанным порядком.

*Справочно: Повышение тарифных окладов по контракту руководителям структурных подразделений устанавливается от тарифного оклада с учетом повышения за руководство структурным подразделением.*

4. За стаж работы по специальности (в отрасли) производится повышение тарифных окладов в соответствии с Положением о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок (окладов) работников бюджетных и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденным постановлением Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4.

Для врачей и средних медицинских работников исчисляется стаж работы по специальности, для всех остальных работников организаций здравоохранения исчисляется стаж работы в отрасли.

Размер повышения тарифных окладов за стаж работы следующий:

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

Порядок исчисления стажа работы по специальности в отрасли здравоохранения определен Инструкцией по исчислению стажа работы по специальности основных категорий специалистов организаций здравоохранения, финансируемых из бюджета, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20.11.2000 № 50.

5. За работу с особым характером труда. Повышение тарифных ставок производится в размерах от 60 до 160% от тарифной ставки 1 разряда в соответствии таблицей 9 приложения 2 к постановлению № 6 и Перечнем учреждений и их подразделений, а также должностей, работа в которых дает право на повышение тарифных ставок в связи с особым характером труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.08.1999 № 264.

На основании данного Перечня в каждом учреждении составляется перечень подразделений и должностей с конкретным размером повышений,

который утверждается главным врачом, обязательно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

6. За работу в сельской местности производится повышение окладов в размере 20% от тарифной ставки.

7. Молодым специалистам производятся следующие повышения тарифных окладов:

в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи» на 50% молодым специалистам с высшим образованием, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи и принятым на работу в организации, финансируемые из бюджета (под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие высшее образование в дневной форме получения образования за счет средств республиканского бюджета либо на условиях оплаты, направленные на работу по распределению);

в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций» на 10% выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, которым место работы предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (далее – бюджетные организации), в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора (контракта).

8. Врачам, работающим в организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета и оказывающим амбулаторную медицинскую помощь (за исключением врачей участковой службы и общей практики) – на 25%, оказывающим стационарную помощь – на 10%, производится повышение тарифных окладов в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 13.06.2008 № 859 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий врачей».

9. Врачам, включая руководителей, педагогическим работникам, работающим в бюджетных организациях, повышение тарифных окладов на 25% в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

10. Медицинским работникам, работающим в организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, производится повышение

тарифных окладов в соответствии с Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 № 303 «О повышении тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения» (в редакции постановления Совета Министров от 23.08.2014 № 819) оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики - на 60 процентов;

медицинским сестрам участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам, медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов - на 50 процентов;

оказывающим скорую (неотложную) медицинскую помощь:

врачам-специалистам - на 60 процентов;

медицинским работникам, имеющим среднее медицинское образование, - на 50 процентов;

врачам-специалистам (за исключением выше указанных) - на 50 процентов;

медицинским работникам, имеющим среднее специальное медицинское образование (за исключением выше указанных) - на 40 процентов.

11. Повышения в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619 «О совершенствовании материального стимулирования отдельных категорий врачей и специалистов со средним медицинским образованием» производится повышение тарифных окладов:

на 130 – 250% врачам-хирургам и врачам анестезиологам-реаниматологам государственных организаций здравоохранения, имеющим высшую или первую квалификационные категории, осуществляющим высокотехнологичные и сложные медицинские вмешательства, а также интенсивную терапию больных в соответствии с утвержденными данным указом перечнями высокотехнологичных и сложных хирургических вмешательств;

на 130 – 160% специалистам со средним медицинским образованием, участвующим в осуществлении высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств.

При этом иное повышение тарифных окладов за специфику труда (20 и 40%) и установление надбавок стимулирующего характера не осуществляются.

12. Повышение тарифных окладов врачам-интернам, провизорам-интернам – на 40 % в соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.01.2017 № 78 «О повышении тарифных окладов отдельным категориям работников здравоохранения».

Исчисленные размеры повышений тарифных ставок (окладов) и повышения, установленные от тарифной ставки 1-го разряда, суммируются с тарифной ставкой (окладом), рассчитанной в соответствии с устанавливаемой Советом Министров Республики Беларусь тарифной ставкой 1-го разряда и коэффициентами ЕТС, с учетом корректирующих коэффициентов, коэффициентов повышений, учитывающих сложность выполняемых работ, или по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и формируют ставку (оклад).

## **Надбавки**

Работникам организаций здравоохранения устанавливаются следующие виды надбавок.

1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в отдельных учреждениях, подразделениях и должностях.

Перечень организаций здравоохранения, подразделений и должностей, за продолжительность непрерывной работы в которых устанавливаются надбавки, утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.07.2000 № 26.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливаются врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, участковым врачам и медицинским сестрам поликлиник, персоналу выездных бригад станций скорой медицинской помощи, сотрудникам МРЭК, отделений ОИТР областных больниц, структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями, судебно-медицинской экспертизы, патолого-анатомического бюро.

Размеры надбавок отдельным категориям работников организаций здравоохранения за продолжительность непрерывной работы в отдельных организациях, подразделениях и должностях представлены в таблице 11 приложения 2 к постановлению № 6.

2. Надбавка за высокие творческие показатели. В соответствии с пунктом 2.8 приложения 1 к постановлению № 6, предоставлено право устанавливать руководителям, специалистам и служащим надбавки за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ в размере до 50% оклада из средств 10% планового фонда заработной платы работников организаций.

Данная надбавка не относится к обязательным выплатам, является материальным поощрением работников за достижение определенных качественных показателей. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада работника в повышение эффективности

проводимых мероприятий, выполняемых работ. Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются при снижении качества работы.

3. Надбавка специалистам общей практики и участковой службы (врачам общей практики, главным врачам, выполняющим объем врачебной нагрузки врача общей практики, врачам-терапевтам участковым и врачам-педиатрам участковым, включая заведующих этими отделениями, среднему медицинскому персоналу общей практики, медицинским сестрам участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных врачебных участков, фельдшерско-акушерских пунктов, самостоятельных амбулаторий и амбулаторий, входящих в состав участковых больниц) в размерах до одного оклада из планового фонда на основании п. 8 приложения 2 к постановлению № 6.

На эти цели направляется дополнительно 40 % планового фонда заработной платы этих категорий работников.

4. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается согласно п. 3 приложения 1 к постановлению № 6 специалистам (врачам, средним медицинским работникам, инженерам, бухгалтерам, экономистам и др.), имеющим квалификационные категории в следующих размерах от тарифного оклада:

за высшую квалификационную категорию - 30%;

за 1 квалификационную категорию - 20%;

за 2 квалификационную категорию - 15%.

По производной должности "ведущий" указанные надбавки устанавливаются в размерах, предусмотренных для специалистов, имеющих высшую квалификационную категорию.

Порядок действия квалификационных категорий определен Постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 22.12.2008 № 232 «Об утверждении инструкции о порядке присвоения (снижения, лишения) квалификационных категорий медицинским (фармацевтическим) работникам».

5. Надбавка работникам туберкулезных, противотуберкулезных организаций. В соответствии с п. 3 приложения 2 к постановлению № 6 устанавливаются надбавки в размере 100% тарифной ставки первого разряда всем врачам, средним и младшим медицинским работникам туберкулезных (противотуберкулезных) организаций, обособленных структурных подразделений, отделений, кабинетов, непосредственно оказывающих медицинскую помощь туберкулезным больным, в том числе медицинскому персоналу приемных отделений, анестезиолого-реанимационных отделений, операционных блоков, психиатрических (психоневрологических) отделений для туберкулезных больных и других структурных подразделений.

6. Надбавка работникам структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями в размере 160% от тарифной ставки первого разряда (п. 3 приложения 2 к постановлению № 6).

## Доплаты

Для работников здравоохранения действующими условиями оплаты труда установлены следующие доплаты.

1. Доплата за работу в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни производится в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день в соответствии со ст. 69 ТК. Если на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

В каждом учреждении составляется перечень должностей работников, которые привлекаются к работе в праздничные дни. При этом следует учесть, что в праздничные дни может допускаться работа лишь того персонала, который необходим для нормального функционирования организации. Перечень утверждается главным врачом, согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется как приложение к коллективному договору.

2. Доплата за работу в ночное время осуществляется согласно п. 1.6 приложения 1 к постановлению № 6 за время работы с 22 до 6 часов или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) в следующих размерах:

70% часовой тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время медицинскому персоналу, привлекаемому для оказания экстренной помощи в стационарах больничных организаций;

55% часовой тарифной ставки – врачам и среднему медицинскому персоналу организаций здравоохранения, привлекаемым к дежурствам;

40% часовой тарифной ставки – всем остальным работникам.

Перечень структурных подразделений и должностей, по которому производится доплата за работу в ночное время или ночную смену, с учетом определенных размеров доплат утверждается главным врачом, согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется как приложение к коллективному договору;

3. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Такие доплаты устанавливаются только в том случае, если аттестация рабочих мест по условиям труда проведена в соответствии с постановлением Министерства труда и соцзащиты от 22.02.2008 № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам...» (далее Инструкция).

Аттестационная комиссия совместно со специалистами промышленно-санитарных лабораторий, служб научной организации труда и других подразделений изучает и оценивает состояние условий труда на рабочем месте посредством инструментального замера факторов производственной среды и фотохронометражного наблюдения за трудовым процессом. По результатам аттестации в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда устанавливаются доплаты к тарифным ставкам в следующих размерах:

класс 3.1. - 0,1% тарифной ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу;

класс 3.2. - 0,14%;

класс 3.3. - 0,20%;

класс 3.4. - 0,25%;

класс 4 - 0,31% (приложение 8 к Инструкции).

Доплаты не устанавливаются в тех случаях, если отраслевыми условиями оплаты труда предусмотрены повышения за работу во вредных условиях (для работников здравоохранения это – повышение тарифных окладов за работу в условиях с особым характером труда согласно таблице 9 к приложению 2 постановления № 6).

4. Доплаты молодым специалистам. В соответствии с п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов» с 1 сентября 2007 г. установлены ежемесячные доплаты молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения стажировки) в государственных организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета, в размере одной тарифной ставки 1 разряда.

Выплата доплат осуществляется по основному месту работы молодого специалиста в течение двух лет с момента заключения с ним трудового договора (контракта) пропорционально отработанному времени.

5. Доплаты за дежурства на дому в нерабочее время врачей, среднего медицинского персонала организаций здравоохранения производятся из расчета 50% оклада за фактическое время дежурства.

Доплата за дежурства на дому в выходные и праздничные дни осуществляется в одинарном размере.

С момента вызова указанных работников в организацию для оказания медицинской помощи доплата производится из расчета оклада врача или среднего медицинского работника соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом доплат за работу в ночное время.

6. Доплаты врачам и среднему медицинскому персоналу на период работы по медицинскому освидетельствованию и переосвидетельствованию призывников устанавливаются до 10% их тарифных окладов.

7. Доплаты, которые не планируются в смете и оплачиваются в пределах фонда заработной платы. Такими доплатами являются доплаты за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличенный объем работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемой работы.

Указанные доплаты могут быть установлены только при наличии вакантных должностей или временно вакантных должностей.

Доплаты не устанавливаются:

руководителям организаций, их заместителям;

научным работникам, специалистам и служащим НИИ, за исключением специалистов и служащих в экспериментальных производствах;

когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах затрат или обусловлена трудовым договором.

Начисление вышеуказанных доплат осуществляется от тарифного оклада по совмещаемой должности, без учета повышений за стаж работы, за особый характер труда и др.

*Справочно: Совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличенный объем работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается с согласия работника. Установление доплат производится по приказу руководителя.*

### **Прочие выплаты**

К прочим выплатам относятся: выплата премии, оказание материальной помощи и индексация заработной платы.

Порядок выплаты премии и оказания материальной помощи работникам учреждений здравоохранения системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь определен Методическими рекомендациями 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, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014 №746.

На премирование направляются выделенные из бюджета средства в размере 20% от планового фонда заработной платы и экономия средств, предусмотренных на оплату труда.

Показатели, условия премирования и размеры премии работников определяются Положением о премировании, которое утверждается главным врачом, согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется как приложение к коллективному договору. В Положении обязательно должны быть отражены общие для всех структурных подразделений и отдельных групп работников критерии оценки результатов работы, условия снижения,



лишения и повышения премии коллективам подразделений и непосредственно работникам, а также критерии оценки качества выполняемой работы в разрезе подразделений и категорий работников.

Также в Положении о премировании должны быть отражены общие подходы в правах на премирование (например, в части назначения премии работникам, проработавшим неполный рабочий период по причине болезни, увольнения, перевода, призыва на военную службу и т.д.).

Конкретные размеры премии работников определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование молодых специалистов осуществляется на тех же условиях, что и премирование остальных работников.

Подведение итогов за отчетный период проводится постоянно действующей в учреждении комиссией. По приказу руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия в составе: руководителя или заместителя, председателя профкома, сотрудника по кадрам, экономиста, а также других лиц, привлекаемых руководителем к этой работе. Председателем комиссии является руководитель организации или назначенный им заместитель. Комиссия определяет итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения, отдельных групп работников, и, соответственно, фонд премирования.

По итогам работы комиссии оформляется протокол, который является основанием для приказа руководителя о премировании работников. В приказе отражаются конкретные размеры премии каждому работнику.

Материальная помощь является дополнительным источником социальной поддержки работников. В первую очередь, она должна оказываться низкооплачиваемым категориям работников, многодетным семьям, неполным семьям, инвалидам.

На оказание материальной помощи предусматривается выделение средств в размере 5% от планового фонда заработной платы штатных работников.

Порядок оказания и размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи работникам, которое утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Часть фонда материальной помощи не менее 10 процентов резервируется для оказания материальной помощи работникам организаций по их заявлениям в случаях стихийных бедствий, несчастных случаев, тяжелых утрат и т.д.

Молодые специалисты имеют право на оказание материальной помощи на общих основаниях.

Списки конкретных работников и суммы оказываемой материальной помощи согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок премирования и оказания материальной помощи за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, определяется также положениями, которые оформляются приложениями к коллективному договору.

*Индексация* доходов работников в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги производится в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» в размерах, определенных Указом Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции».

## ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

На регулирование общественных отношений в области охраны труда и реализацию установленного Конституцией Республики Беларусь права граждан на здоровые и безопасные условия труда направлен Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З (далее – Закон об охране труда).

Закон об охране труда применяется в отношении всех работодателей и работающих граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства.

В соответствии с законом основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

приоритет сохранения жизни и здоровья работающих;

ответственность работодателя за создание здоровых и безопасных условий труда;

комплексное решение задач охраны труда на основе республиканских, отраслевых и территориальных целевых программ по улучшению условий и охраны труда с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки и техники;

социальная защита работающих, возмещение вреда лицам, потерпевшим при несчастных случаях на производстве и (или) получившим профессиональные заболевания;

установление единых требований по охране труда для всех работодателей;

использование экономических методов управления охраной труда, участие государства в финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

информирование граждан, обучение работающих по вопросам охраны труда;

взаимодействие республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), профессиональных союзов (далее - профсоюзы), работодателей;

сотрудничество между работодателями и работающими;

использование международного опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда.

Для реализации права работающих на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Гарантии права работников, в том числе и молодых специалистов, на охрану труда определяются Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом об охране труда, иными актами законодательства (статья 14 Закона об охране труда).

При приеме молодых специалистов на работу наниматель обязан:

обеспечить безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

осуществить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний специалиста по вопросам охраны труда;

информировать молодых специалистов о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

осуществить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

не препятствовать молодым специалистам в реализации их права на охрану труда;

обеспечить на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда;

обеспечить режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

предоставить молодым специалистам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) молодого специалиста, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

осуществлять пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда и сотрудничество с молодыми специалистами, их полномочными представителями в области охраны труда;

организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания молодых специалистов;

организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

В свою очередь молодые специалисты в процессе осуществления трудовой деятельности в области охраны труда обязаны:

соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

немедленно сообщать работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями;

в случае отсутствия средств индивидуальной защиты немедленно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;

оказывать содействие и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

Законом об охране труда предусмотрены некоторые особенности при выполнении трудовых обязанностей женщинами. Не допускается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено законодательными актами (статья 15 Закона об охране труда).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утверждается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

## **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГЛАВНЫЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Социальное партнерство – система институтов и механизмов регулирования социально-трудовых отношений, главный метод взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и нанимателями посредством равноправного участия в разработке, заключении и реализации соглашений и коллективных договоров.

Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и многом другом.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса их интересов на основе сотрудничества, ведет к социальному консенсусу. Оно служит инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

В нашей стране социальное партнерство определено законодательством и является главной формой «взаимодействия органов государственного управления, профессиональных союзов ... при разработке и реализации социально-экономической политики государства» (статья 352 ТК).

Данная позиция подтверждается и Конституцией Республики Беларусь. Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», социальное партнерство определяется в качестве «одной из важнейших государственных задач».

Таким образом, социальное партнерство нужно рассматривать и как механизм регулирования социально-трудовых отношений, и как социальный институт, и как особый вид общественных отношений, и как идеологию.

В нашей отрасли вопросы социального партнерства регулируются Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2016 – 2018 годы, заключенным 18 января 2016 г.

Обеспечение трудовых и социальных прав и интересов работников здравоохранения, учащейся молодежи, поддержание стабильной работы коллективов являются главными направлениями Соглашения.

Соглашение направлено на совершенствование взаимодействия между Министерством здравоохранения и отраслевым профсоюзом и выступает в качестве одного из правовых средств регулирования трудовых отношений, устанавливает минимальные, обязательные для применения социальные гарантии на уровне отрасли и служит основой для заключения коллективных договоров.

Белорусский профсоюз работников здравоохранения строит свою практическую работу так, чтобы использовать все рычаги профсоюзного воздействия, закрепленные действующим законодательством и Соглашением. Важнейший из таких рычагов – система социального партнерства. Профсоюз стремится развивать и укреплять эту систему как основной механизм социальной защиты, реализации трудовых прав работников.

В соответствии с Положением о порядке осуществления общественного контроля в рамках социального партнерства профессиональными союзами и их организационными структурами осуществляется общественный контроль соблюдения законодательства о труде, защите трудовых и социально-

экономических прав и законных интересов членов профсоюза. Особый акцент делается на профилактику нарушений трудовых прав работников.

Значительное место в работе профсоюзных органов отводится охране труда работников отрасли, улучшению условий труда, предоставлению гарантий и компенсаций по результатам аттестации рабочих мест, снижению уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Социальное партнерство, сформированное в отрасли, постоянно совершенствуется. Органами управления здравоохранением и комитетами профсоюза проводится согласованная социально-экономическая политика.

При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы работников и работодателей, Министерство здравоохранения направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения предложений Республиканскому комитету профсоюза. Республиканский комитет профсоюза принимает активное участие в подготовке нормативных правовых актов, а также писем, носящих разъяснительный характер и затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников отрасли.

Профсоюз представлен в составе коллегиальных органов управления здравоохранением на республиканском, областном, городском уровнях.

В свою очередь представители Министерства здравоохранения Республики Беларусь, управлений здравоохранения облисполкомов, комитета по здравоохранению Мингорисполкома (заместители руководителей) входят в состав президиумов соответствующих комитетов профсоюза, принимают активное участие в их работе.

Все вопросы, касающиеся трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда и здоровья работников, их обучения, решаются на всех уровнях совместно с комитетами профсоюза, что позволяет проводить целенаправленную работу по расширению прав, гарантий, улучшению социально-экономического положения членов профсоюза.

Выполняя свои обязательства, Министерство здравоохранения Республики Беларусь и Республиканский комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения проводят свою работу в условиях конструктивного взаимодействия и социального партнерства, соблюдения договоренностей, достигнутых в ходе двухсторонних переговоров и консультаций.

## **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

Тарифные и местные соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий оплаты и охраны

труда, заключения и расторжения трудовых договоров и др. Тарифное соглашение является основой при разработке коллективных договоров.

В организациях здравоохранения заключается коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Генеральным, Тарифным и местным соглашениями в пределах их компетенции, а также Трудовым кодексом Республики Беларусь в предусмотренных им случаях.

В качестве одной из приоритетных задач, поставленных перед нанимателями и профсоюзными комитетами всех уровней, является максимально возможное выполнение условий действующих коллективных договоров, исходя из финансовых возможностей в данной ситуации, сохранение своевременных выплат заработной платы.

При поступлении на работу наниматель обязан ознакомить работника с содержанием коллективного договора, действующего в организации, и приложений к нему.



## Организационная схема оплаты труда



**Организация оплаты труда** – комплекс мер, позволяющих объективно оценить количество и качество вложенного работником труда и рассчитать размер материального вознаграждения.

**1. Тарифная система** – совокупность нормативов, посредством которых осуществляется дифференциация и регулирование оплаты труда работника.

**1.1. Единая тарифная сетка (ЕТС)** - шкала совокупности квалификационных (тарифных) разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда.

**1.2. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС)** - нормативный документ, регулирующий вопросы тарификации труда рабочих. ЕТКС обязателен для применения в организациях всех организационно-правовых форм Республики Беларусь.

**1.3. Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСД)** - нормативный документ, цель которого - создание необходимых условий для рационального разделения труда между руководителями, специалистами и другими служащими (техническими исполнителями), обеспечение единства при определении их должностных обязанностей и предъявляемых к ним квалификационных требований.

**Тарификация** - отнесение выполняемых работ к конкретным тарифным разрядам и присвоение работникам соответствующей квалификации согласно ЕТКС, ЕКСД и иным квалификационным справочникам, утвержденным в установленном порядке.

**1.4. Тарифная ставка 1-го разряда** - это начальная точка, от которой вычисляется размер заработной платы каждого разряда.

В реальном секторе экономики тарифную ставку первого разряда устанавливает наниматель по согласованию с профсоюзами. Для бюджетных организаций или пользующихся государственными дотациями, тарифную ставку первого разряда устанавливает правительство.

**1.5. Повышения тарифной части заработной платы** – это повышения тарифного оклада, исчисленные от тарифного оклада или тарифной ставки 1-го разряда, которые суммируются с тарифной ставкой (окладом) и формируют оклад.

**2. Надбавки и доплаты** – это выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, которые определены действующей системой оплаты труда и производятся за пределами оклада

**3. Премияльная система** - совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

**Формы оплаты труда** – классификация оплаты труда по признаку, учитываемому при его оплате: объем выполненной работы или количество отработанного времени.

**Повременная форма оплаты труда** - оплата труда, величина которой определяется на основе фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки (оклада).

**Сдельная форма оплаты труда** - оплата труда в зависимости от его результатов, когда за каждую произведенную единицу продукции надлежащего качества устанавливается определенный размер оплаты труда - сдельная расценка.

**Система оплаты труда** - способ установления зависимости размеров заработной платы от результатов труда работников.

## Организационная структура системы оплаты труда медицинского работника в организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета

Заработная плата медицинского работника состоит из следующих элементов:

- I. Оклад:
  - A. Тарифный оклад;
  - B. Повышения тарифного оклада;
- II. Надбавки;
- III. Доплаты;
- IV. Прочие выплаты.

№ п/п	Наименование структурного элемента заработной платы как основного фактора мотивации	Содержание структурного элемента	Состав моей заработной платы
<b>I. A</b>	<b>ТАРИФНЫЙ ОКЛАД МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА – БАЗОВЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, ЗАВИСЯЩИЙ ОТ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ И КВАЛИФИКАЦИИ</b>	1.1.Тарифная ставка 1 разряда x 1.2.Тарифный коэффициент, соответствующий должности x 1.3. Коэффициент, установленный Министерством труда и социальной защиты (от 1,0 до 3,5)	
<b>I. B</b>	<b>ПОВЫШЕНИЯ ТАРИФНОГО ОКЛАДА</b>		
1.	В связи со спецификой труда*		
1.1.	врачи станций, отделений скорой медицинской помощи; врачи-анестезиологи-реаниматологи поликлиник; врачи-педиатры всех наименований (за исключением врачей-педиатров участковых), врачи приемных отделений; врачи-терапевты всех наименований (за исключением врачей-терапевтов участковых), врачи-неврологи, врачи-инфекционисты, врачи-дерматовенерологи, врачи-фтизиатры стационаров организаций здравоохранения, расположенных в городах, городских, рабочих и курортных поселках; врачи-эксперты МРЭК и т.д.;	1.1. 10% тарифного оклада	

1.2.	врачи всех наименований хирургического профиля стационаров, поликлиник, травматологических пунктов, в т.ч. врачи анестезиологи-реаниматологи; врачи-нефрологи, осуществляющие гемодиализ, врачи-эндоскописты, врачи ультразвуковой диагностики, врачи - радиационные онкологи, врачи-эндокринологи, осуществляющие хирургические вмешательства; врачи-патологоанатомы; врачи выездных бригад скорой медицинской помощи; врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи больниц скорой медицинской помощи и т.д.;	1.2. 20% тарифного оклада	
1.3.	врачи-педиатры районные;	1.3. 30% тарифного оклада	
1.4.	врачи всех наименований хирургического профиля стационаров, врачи-гематологи, осуществляющие пересадку костного мозга, врачи-эндоскописты, осуществляющие сложные хирургические вмешательства, а также врачи-анестезиологи-реаниматологи, участвующие в выполнении сложных хирургических вмешательств (перечень сложных хирургических вмешательств (операций) утвержден постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.02.2006 № 8);	1.4. 40% тарифного оклада**	
1.5.	врачи общей практики (врачи-руководители, выполняющие объем врачебной нагрузки врача общей практики).	1.5. 40% тарифного оклада	
2.	Специалистам со средним медицинским образованием:		
2.1.	зубные врачи;	2.1. 5% тарифного оклада фельдшера	

2.2.	средние медицинские работники общей практики, выездных бригад скорой медицинской помощи, больниц скорой медицинской помощи; фельдшеры, акушерки, медицинские сестры, занятые на самостоятельной работе без постоянного врачебного контроля;	2.2. 10% тарифного оклада	
2.3.	старшие: фельдшеры, акушерки, медицинские сестры, зубные техники, рентгенолаборанты, фельдшеры-лаборанты, лаборанты, медицинские сестры (операционные, по физиотерапии, анестезисты, регистраторы);	2.3. 15% тарифного оклада	
2.4.	фельдшеры станций (отделений) бригад скорой медицинской помощи, непосредственно выезжающие по вызову самостоятельно без врачей;	2.4. 20% тарифного оклада	
2.5.	тарифные оклады заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, здравпунктами и другими структурными подразделениями, а также фельдшерам, временно исполняющим обязанности врачей – руководителей участковых больниц и амбулаторий.	2.5. 30% тарифного оклада	
3.	За руководство структурным подразделением (в зависимости от числа врачебных должностей в подразделении)***	3. 15- 30% тарифного оклада	
4.	За стаж работы по специальности:		
4.1.	до 5 лет работы	4.1. 10% тарифного оклада	
4.2.	от 5 до 10 лет работы	4.2. 15% тарифного оклада	
4.3.	от 10 до 15 лет работы	4.3. 20% тарифного оклада	
4.4.	от 15 лет и выше	4.4. 30% тарифного оклада	
5.	За работу с особым характером труда	5. 60 – 160% тарифной ставки 1 разряда В соответствии с таблицей 9 приложения 2 к Постановлению Минтруда РБ от 21.01.2000 №6. Конкретный размер определяется коллективным договором.	

6.	За работу в сельской местности	5. 20% тарифного оклада	
<b>7.</b>	<b>Молодым специалистам</b>		
<b>7.1.</b>	<b>в течение 2-х лет работы по распределению</b>	<b>7.1. 10% тарифного оклада</b>	
<b>7.2.</b>	<b>включенным в банк данных одаренной и талантливой молодежи</b>	<b>7.2. 50% тарифного оклада</b>	
8.	Врачам:	8.1. 25% тарифного оклада	
8.1.	оказывающим амбулаторную медицинскую помощь (за исключением врачей участковой службы и общей практики)		
8.2.	оказывающим стационарную помощь	8.2. 10% тарифного оклада	
9.	Врачам, включая руководителей, педагогическим работникам	9. 25% тарифного оклада	
10.	В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 N 303:		
10.1.	Врачам участковой службы и общей практики, врачам ССМП	10.1. 60% тарифного оклада	
10.2.	Специалистам со средним медицинским образованием участковой службы, общей практики и ССМП	10.2. 50% тарифного оклада	
10.3.	Врачам, за исключением, поименованных в п. 10.1.	10.3. 50% тарифного оклада	
10.4.	Специалистам со средним медицинским образованием за исключением поименованных в п. 10.2.	10.4. 40% тарифного оклада	
11.	В соответствии с Указом Президента № 619 ****		
11.1.	врачам-хирургам и врачам анестезиологам-реаниматологам 1-й и высшей квалификационных категорий, осуществляющим высокотехнологичные и сложные медицинские вмешательства, а также интенсивную терапию больных; специалистам со средним медицинским образованием,	11.1. 130 – 250% тарифного оклада	

11.2.	участвующим в осуществлении высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств, выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств	11.2. 130 – 160% тарифного оклада	
12.	В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.01.2017 № 78 - врачам -интернам	12. - 40% тарифного оклада	
<b>II.</b>	<b>НАДБАВКИ</b>		
1.	За продолжительность непрерывной работы в отдельных учреждениях, подразделениях и должностях  Врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, участковым врачам и медицинским сестрам поликлиник, персоналу выездных бригад станций скорой медицинской помощи, сотрудникам МРЭК, отделений ОИТР областных больниц, структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями, судебно-медицинской экспертизы, патолого-анатомического бюро)	Размеры надбавок представлены в Таблице 11 приложения 2 к Постановлению Минтруда РБ от 21.01.2000 № 6.  Перечень организаций утвержден Постановлением Минздрава РБ от 13.07.2000 №26.	
2.	Специалистам и служащим за высокие творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда, а также за выполнение особо важных (срочных) работ	до 50% оклада из средств 10% планового фонда заработной платы работников организаций (надбавка не является обязательной выплатой, устанавливается правом руководителя)	
3.	Специалистам общей практики и участковой службы*****	3. 40 – 100% оклада указанных специалистов	
4.	За наличие квалификационной категории		
4.1.	за высшую квалификационную категорию;	4.1. 30% тарифного оклада	
4.2.	за 1 квалификационную категорию;	4.2. 20% тарифного оклада	

4.3.	за 2 квалификационную категорию	4.3. 15% тарифного оклада	
5.	Медицинским работникам туберкулезных, противотуберкулезных организаций	5. 100% тарифной ставки 1 разряда	
6.	Медицинским работникам структурных подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями	6. 160% тарифной ставки 1 разряда	
<b>III.</b>	<b>ДОПЛАТЫ</b>		
1.	За работу в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни	1. За каждый час работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата: 1) работникам со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок; 2) работникам с повременной оплатой труда - не ниже часовых тарифных ставок (окладов) (ст. 69 ТК РФ).	
2.	За работу в ночное время	Согласно п. 1.6 приложения 1 к постановлению № 6 за время работы с 22 до 6 часов или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов).	
2.1.	медицинскому персоналу, привлекаемому для оказания экстренной помощи в стационарах больничных организаций;	2.1. 70% часовой тарифной ставки работника за каждый час работы в ночное время	
2.2.	врачам и среднему медицинскому персоналу организаций здравоохранения, привлекаемым к дежурствам	2.2. 55% часовой тарифной ставки Определяется коллективным договором.	
3.	За работу во вредных и (или) опасных условиях труда*****	По результатам аттестации в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда: класс 3.1 - 0,1% тарифной	



		ставки 1 разряда за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу; класс 3.2 - 0,14%; класс 3.3 - 0,20%; класс 3.4 - 0,25%; класс 4 - 0,31%.	
4.	<b>Молодым специалистам с высшим медицинским (фармацевтическим) образованием</b>	<b>4. 100% тарифной ставки 1 разряда</b>	
5.	За дежурства на дому	5. 50% оклада за фактическое время дежурства	
6.	Врачам и среднему медицинскому персоналу на период работы по медицинскому освидетельствованию	6. До 10% тарифного оклада	
7.	За совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличенный объем работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполняемой работы*****	7. Начисление вышеуказанных доплат осуществляется от тарифного оклада по совмещаемой должности, без учета повышений за стаж работы, за особый характер труда и др.  Указанные доплаты могут быть установлены только при наличии вакантных должностей или временно вакантных должностей.	
<b>IV.</b>	<b>ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ</b>		
1.	Премия	1. 20% оклада и более  Конкретные размеры премии и условия премирования работников определяются в соответствии с личным вкладом работника в общие результаты работы согласно Положению о премировании и максимальными размерами не ограничиваются. Положение о премировании является приложением к коллективному договору.	

2.	Материальная помощь	2. Конкретные размеры материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи, которое является приложением к коллективному договору.	
3.	Индексация заработной платы	3. В размере, определенном законодательными актами Республики Беларусь.	

\* - Врачам-интернам повышение тарифных окладов за специфику труда, установленную для врачей специалистов (хирургов, анестезиологов-реаниматологов и т.д.), не производится, за исключением врачей-интернов выездных бригад станций скорой медицинской помощи и больниц скорой медицинской помощи.

\*\* - Врачам хирургического профиля суммирование повышений (п.1.2. и п.1.4. раздела I.B настоящей таблицы) не производится, т.к. повышение за специфику труда врачам хирургического профиля является одним основанием специфики (хирургия) с разницей в размере повышения в зависимости от степени сложности хирургических вмешательств.

\*\*\* - Повышение тарифных окладов по контракту руководителям структурных подразделений устанавливается от тарифного оклада с учетом повышения за руководство структурным подразделением.

\*\*\*\* - При этом иное повышение тарифных окладов за специфику труда (п.1.2. и п.1.4. раздела I.B настоящей таблицы) и установление надбавок стимулирующего характера не осуществляются).

\*\*\*\*\* - Надбавки устанавливаются как по основной должности, так и при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени по должностям специалистов общей практики и участковой службы.

\*\*\*\*\* - Доплаты не устанавливаются в тех случаях, если условиями оплаты труда предусмотрены повышения в соответствии с п.5 раздела I.B настоящей таблицы.

\*\*\*\*\* - Доплаты не устанавливаются:

руководителям организаций, их заместителям;

научным работникам, специалистам и служащим НИИ, за исключением специалистов и служащих в экспериментальных производствах;

когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах затрат или обусловлена трудовым договором.

## ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996, 17.10.2004).
2. Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 «Трудовой кодекс Республики Беларусь».
3. Кодекс Республики Беларусь от 13.01.2011 № 243-3 «Кодекс Республики Беларусь об образовании».
4. Кодекс Республики Беларусь от 28.08.2012 № 428-3 «Жилищный кодекс Республики Беларусь».
5. Закон Республики Беларусь от 18.06.1993 «О здравоохранении».
6. Закон Республики Беларусь от 14.06.2007 № 239-3 «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».
7. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-3 «О занятости населения Республики Беларусь».
8. Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-3 «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий».
9. Закон Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-ХІІ «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».
10. Указ Президента Республики Беларусь от 14.06.2007 № 273 «О повышении заработной платы отдельным категориям молодых специалистов».
11. Указ Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».
12. Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь».
13. Указ Президента Республики Беларусь от 06.01.2012 № 13 «О некоторых вопросах предоставления гражданам государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений».
14. Указ Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи».
15. Указ Президента Республики Беларусь от 26.12.2005 № 619 «О совершенствовании материального стимулирования отдельных категорий медицинских работников».
16. Указ Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции».
17. Указ Президента Республики Беларусь от 16.12.2013 № 563 «О некоторых вопросах правового регулирования жилищных отношений» (вместе

с «Положением об учете граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и о порядке предоставления жилых помещений государственного жилищного фонда»).

18. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

19. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22.06.2011 № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих».

20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.09.2010 № 1267 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

21. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.10.1998 № 1516 «Об установлении выплат выпускникам государственных высших и средних специальных учебных заведений, направленных на работу или для прохождения службы (военной службы) на территорию радиоактивного загрязнения».

22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником».

23. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.06.2008 № 859 «О совершенствовании оплаты труда отдельных категорий врачей».

24. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21.01.2000 № 6 «О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций».

25. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02. 2008 № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам».

26. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 12.01.2000 № 4 «Об утверждении Положения о порядке исчисления стажа работы по специальности (в отрасли) и повышения тарифных ставок и окладов работников бюджетных организаций за стаж работы по специальности (в отрасли)».

27. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 12.07.2013 № 61 «О некоторых вопросах прохождения интернатуры».

28. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 06.01.2009 № 2 «О некоторых вопросах подготовки в клинической ординатуре» (вместе с Инструкцией о порядке организации и прохождения подготовки в клинической ординатуре, распределения клинических ординаторов).

29. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 22.12.2008 № 232 «Об утверждении инструкции о порядке присвоения (снижения, лишения) квалификационных категорий медицинским, фармацевтическим работникам и иным работникам здравоохранения».

30. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.02.2006 № 8 «Об утверждении перечня сложных хирургических вмешательств».

31. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20.11.2000 № 50 «Об утверждении инструкции по исчислению стажа работы по специальности основных категорий специалистов организаций здравоохранения, финансируемых из бюджета».

32. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.04.2014 № 303 «О повышении тарифный ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения».

33. Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.03.2009 № 263 «Об утверждении формы плана прохождения интернатуры и инструкции о порядке проектирования, оформления, согласования и представления на утверждение программ интернатуры».

34. Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.08.1999 № 264 «Об утверждении Перечня учреждений их подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение исходных должностных окладов (ставок), в связи с особым характером труда» (ред. от 04.02.2003).

35. Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014 № 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».

36. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20.11.2017 №863 «О повышении тарифных окладов (ставок) отдельным категориям работников».

37. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.01.2017 №78 «О повышении тарифных окладов отдельным категориям работников здравоохранения».

38. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.12.2017 №85 «О внесении дополнений и изменений в постановление Министерства труда Республики Беларусь от 21 января 2000 года №6».

## СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛОРУССКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

### **Республиканский комитет**

#### **Белорусского профсоюза работников здравоохранения**

пр-т Победителей, 21, 220126, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 203 83 37

e-mail: [profmed@profmed.by](mailto:profmed@profmed.by)

### **Брестская областная организация**

ул.К.Маркса, 19, 224005, г. Брест

тел./факс: 8 (0162) 21 60 20

e-mail: [profmed@brest.by](mailto:profmed@brest.by)

### **Витебская областная организация**

ул. Калинина, 4, 210015, г. Витебск

тел./факс: 8 (0212) 37 35 31

e-mail: [vitprofmed@tut.by](mailto:vitprofmed@tut.by)

### **Гомельская областная организация**

ул.Советская, 29, 246050, г. Гомель

тел./факс: 8 (0232) 71 75 24

e-mail: [prof\\_zdr@mail.gomel.by](mailto:prof_zdr@mail.gomel.by)

### **Гродненская областная организация**

ул. Советская, 4, 230023, г. Гродно

тел./факс: 8 (0152) 77 15 94

e-mail: [okpzdrav@mail.grodno.by](mailto:okpzdrav@mail.grodno.by)

### **Минская городская организация**

пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 323 03 29

e-mail: [minskprzdrav@gmail.com](mailto:minskprzdrav@gmail.com)

### **Минская областная организация**

пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 226 00 46

e-mail: [office@minobl-profmed.by](mailto:office@minobl-profmed.by)

### **Могилевская областная организация**

пер. Комиссариатский, 5, 212030, г. Могилев

тел./факс: 8 (0222) 25 03 60

e-mail: [mokzdrav@tut.by](mailto:mokzdrav@tut.by)

**Ответы на интересующие Вас вопросы вы можете получить, обратившись к специалистам Белорусского профсоюза работников здравоохранения:**

**Диско Татьяна Петровна**

главный правовой инспектор труда

**Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения**

тел. 8 (017) 203 77 57

**Купрейчик Наталия Ивановна**

зав. отделом социально-экономической работы

**Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения**

тел. 8 (017) 203 83 54

**Постолук Сергей Михайлович**

правовой инспектор труда

**Брестской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (0162) 21 60 12

**Королева Алина Иосифовна**

правовой инспектор труда

**Витебской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (0212) 35 94 61

**Дранкович Юрий Иванович**

главный правовой инспектор труда

**Гомельской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (0232) 32 95 25

**Таврель Валентина Станиславовна**

главный правовой инспектор труда

**Гродненской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (0152) 74 00 74

**Авдеенкова Алла Евгеньевна**

правовой инспектор труда

**Минской городской организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (017) 337 15 76

**Анищенко Игорь Борисович**

главный правовой инспектор труда

**Минской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (017) 322 59 45

**Афанасенко Андрей Владиславович**

правовой инспектор труда

**Могилевской областной организации профсоюза работников здравоохранения**

тел.: 8 (0222) 25 34 14



## СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	1
Порядок распределения в интернатуру и первое рабочее место выпускников	10
Оформление трудовых отношений с молодым специалистом	14
Гарантии и компенсации молодым специалистам	16
Оплата труда молодых специалистов	20
Охрана труда молодых специалистов	34
Социальное партнерство – главный механизм регулирувания социально-трудовых отношений	37
Коллективно-договорные отношения в организациях здравоохранения	39
Организационная схема оплаты труда	41
Организационная структура системы оплаты труда медицинского работника в организациях здравоохранения, финансируемых из бюджета	43
Перечень используемых законодательных актов	51
Справочная информация об организациях Белорусского профсоюза работников здравоохранения	55
Правовые (главные правовые) инспекторы труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения	56