

Белорусский профсоюз 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 родителей, 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 3 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 5 статьи 42 ТК);

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (пункты 1, 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 главных управлений по здравоохранению 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-ХІІ «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 15.03.2018 №28 «Об утверждении инструкции о порядке организации и прохождения интернатуры и (или) сдачи квалификационного экзамена» (далее – Инструкция).

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.

Продолжительность прохождения интернатуры составляет:

для врачей-интернов - 12 месяцев с учетом предоставляемого основного трудового отпуска, предусмотренного законодательством о труде;

для провизоров-интернов - 5 месяцев.

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. Также врачу-интерну (провизору-интерну) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде:

- выплата заработной платы;
- 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 заключается трудовой договор.

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 – контракт, который является разновидностью срочного трудового договора (контрактная форма найма). Как правило, контракт заключается на срок обязательной работы по распределению, не допускается заключение контракта на срок, менее установленного.

Согласно пункту 3 части первой статьи 261³ ТК, контракт в качестве обязательной меры стимулирования труда должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней и надбавку в размере не более 50% оклада, если больший размер не предусмотрен законодательством.

Касательно контрактной формы найма следует отметить, что в соответствии с частью третьей статьи 261² ТК, 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 (пункт 2 часть вторая статьи 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 основаниям, предусмотренным в пунктах 1, 3, 5, 6, абзацах первом - четвертом и шестом пункта 7 статьи 42, пунктах 1 - 3, 5 - 7 статьи 44 и пунктах 2 - 7 статьи 47 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 3, 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 месячного оклада – для бюджетных организаций, тарифной ставки (тарифного оклада) – для организаций, не относящимся к бюджетным, 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 жилым помещением 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 оклада (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 второй 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 пункту 2 статьи 36 Жилищного кодекса Республики Беларусь молодые специалисты, получившие среднее специальное или высшее образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывшие по распределению, направленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста, признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий, и независимо от даты их прибытия, могут быть приняты на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту жительства 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, 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.

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Общие положения.

Основополагающими нормативными правовыми актами Республики Беларусь, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников бюджетных организаций здравоохранения с 1 января 2020 г., являются:

Трудовой кодекс Республики Беларусь;

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

Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29);

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 138);

постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.04.2019 № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь»;

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 13);

постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – постановление № 52);

постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (далее – постановление № 53);

постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 55 «О стимулирующей выплате работникам университетской клиники»;

постановление Министерства образования Республики Беларусь от 03 июня 2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»;

постановлением Министерства культуры Республики Беларусь 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» и др.

Выплата заработной платы работающим на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или по контракту, должна производиться не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне.

Работникам должны выдаваться расчетные листки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска

В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска, начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом нанимателя.

Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска, оплаты по листкам временной нетрудоспособности, оплаты за время нахождения на курсах повышения квалификации производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством Республики Беларусь (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 г. № 47).

Индексация заработной платы работников производится в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

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

Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части коллективного договора, включая установление стимулирующих надбавок, компенсирующих доплат и т.п..

При увольнении работника выплачивается причитающаяся ему сумма в день увольнения. При невыплате по вине Нанимателя за каждый день просрочки выплачивается средняя заработная плата

Условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Коллективным договором.

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из:
оклада;

стимулирующих выплат (надбавки, премия);

компенсирующих выплат (доплаты).

Определение оклада.

Проведение тарификации (установление окладов) производится на основании тарифной сетки и базовой ставки

Постановлением № 13 определено, что оклады работников бюджетных организаций определяются путем умножения базовой ставки на

коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки, утвержденной постановлением № 138. Размер базовой ставки утверждается ежегодно постановлением Совета Министров Республики Беларусь. По состоянию на 01.06.2021 размер базовой ставки составляет 195 рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 18 ноября 2020 г. № 659).

**ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ ВРАЧЕЙ-СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРОВИЗОРОВ-СПЕЦИАЛИСТОВ, МЕДИЦИНСКИХ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ), А ТАКЖЕ СЛУЖАЩИХ, ЗАНЯТЫХ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

N п/п	Наименования должностей служащих	Тарифный разряд
ВРАЧИ-СПЕЦИАЛИСТЫ, ПОВИЗОРЫ-СПЕЦИАЛИСТЫ		
1	Врач-интерн, провизор-интерн	7
2	Врач-гигиенист, врач-паразитолог, врач по радиационной гигиене, врач-эпидемиолог, врач-бактериолог, врач-вирусолог, врач-лаборант, врач лабораторной диагностики, врач-валеолог, врач-методист, врач-статистик, провизор, провизор-аналитик, провизор-информатор, провизор-рецептар, провизор-технолог: не имеющий квалификационной категории	7
	имеющий вторую квалификационную категорию	8
	имеющий первую квалификационную категорию	9
	имеющий высшую квалификационную категорию	10
3	Врач авиационный, врач-аллерголог, врач-аудиолог, врач-гастроэнтеролог, врач-гематолог, врач-гериатр, врач-дерматовенеролог, врач-диетолог, врач-иммунолог, врач-инфекционист, врач-кардиолог, врач-косметолог, врач - клинический фармаколог, врач лечебной физкультуры, врач магнитно-резонансной томографии, врач мануальной терапии, врач-невролог, врач-нефролог, врач общей практики, врач-онколог, врач по радиационной медицине, врач-профпатолог, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, врач-пульмонолог, врач - радиационный онколог, врач-реабилитолог, врач-ревматолог, врач-рефлексотерапевт, врач-сексолог, врач скорой медицинской помощи, врач спортивной медицины, врач-терапевт, врач-терапевт участковый, врач-токсиколог, врач-физиотерапевт, врач-фтизиатр, врач-эксперт, врач-эндокринолог, врач-генетик, врач-неонатолог, врач-педиатр, врач-педиатр участковый, врач-педиатр районный, врач-акушер-гинеколог, врач-ангиохirurg, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач - детский хирург, врач-кардиохирург, врач-комбустиолог-хирург, врач-нейрохирург, врач-онколог-хирург, врач-оториноларинголог, врач-офтальмолог, врач-патологоанатом, врач-проктолог, врач-перфузиолог, врач радионуклидной диагностики, врач-рентгенолог, врач - рентгено-эндоваскулярный хирург, врач-сурдолог, врач - торакальный хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-трансплантолог, врач-трансфузиолог, врач ультразвуковой диагностики, врач-уролог, врач-фониатр, врач-хирург, врач-эндоскопист, врач-стоматолог, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-	

	хирург, врач - челюстно-лицевой хирург, врач функциональной диагностики: не имеющий квалификационной категории	8
	имеющий вторую квалификационную категорию	9
	имеющий первую квалификационную категорию	10
	имеющий высшую квалификационную категорию	11
МЕДИЦИНСКИЕ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ		
4	Акушерка, зубной техник, инструктор-валеолог, лаборант, инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра-диетолог, медицинская сестра операционная, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра-регистратор, медицинская сестра участковая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра общей практики, медицинская сестра милосердия, медицинский статистик, помощник врача-гигиениста (врача-паразитолога, врача-эпидемиолога), помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи, помощник энтомолога, рентгенолаборант, техник-массажист, фельдшер, фельдшер-валеолог, фельдшер зубной, фельдшер-лаборант, фармацевт, фармацевт-рецептар, фармацевт-ассистент: не имеющий квалификационной категории	3
	имеющий вторую квалификационную категорию	4
	имеющий первую квалификационную категорию	5
	имеющий высшую квалификационную категорию	6
СЛУЖАЩИЕ, ЗАНЯТЫЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ		
5	Инструктор-методист по эрготерапии, инструктор-методист физической реабилитации: не имеющий квалификационной категории	4
	имеющий вторую квалификационную категорию	5
	имеющий первую квалификационную категорию	6
	имеющий высшую квалификационную категорию	7

Надбавки

1. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях

Исчисление стажа работы в бюджетных организациях производится в соответствии с пунктами 4 – 11 Инструкции о размерах и порядке осуществления стимулирующих (кроме премий) и компенсирующих выплат, предусмотренных законодательными актами и постановлениями Совета Министров Республики Беларусь, утвержденной постановлением № 13.

Установление надбавки за стаж работы в бюджетных организациях производится в размерах от базовой ставки при стаже работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- от 15 лет и выше – 30 процентов.

Для целей исчисления надбавки за стаж работы в бюджетных организациях в стаж работы засчитываются периоды работы:

в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

в организациях Республики Беларусь, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Периоды работы, подлежащие зачету в стаж работы в бюджетных организациях, суммируются независимо от сроков перерыва в работе.

Стаж работы в бюджетных организациях исчисляется в годах, месяцах и днях.

Стаж работы в бюджетных организациях подтверждается трудовой книжкой, а при отсутствии трудовой книжки - в порядке, предусмотренном для подтверждения трудового стажа при назначении пенсии.

В случаях, если на основании данных трудовой книжки не представляется возможным определить статус организации для зачета стажа работы в ней в стаж работы в бюджетных организациях, то зачет стажа работы производится на основании сведений, полученных от государственных органов, в подчинении которых находится (находилась) организация, или местных исполнительных и распорядительных органов по месту расположения организации. До получения подтверждающих сведений о статусе организации в зачет стажа работы в бюджетных организациях принимается период, исчисленный в бесспорном порядке.

В случаях, когда период работы, подлежащий зачету в стаж работы в бюджетных организациях, будет подтвержден документально соответствующим государственным органом, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях подлежит пересчету за период начиная с 1 января 2020 г. независимо от даты представления подтверждающих документов.

2. Надбавка по контракту.

На основании статьи 261¹ ТК и в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.06.2011 № 29 в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 1 «Об изменении Декрета Президента Республики Беларусь» работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с которыми заключены контракты, устанавливается надбавка в размере не более 50 процентов оклада.

Конкретный размер надбавки по контрактам устанавливается в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год.

3. Надбавка за применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи устанавливается:

за оказание высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории - 45 процентов оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию - 65 процентов оклада;

имеющим первую квалификационную категорию - 115 процентов оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию - 135 процентов оклада;

за осуществление интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории - 40 процентов оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию - 60 процентов оклада;

имеющим первую квалификационную категорию - 105 процентов оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию - 120 процентов оклада;

за выполнение сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам;

без квалификационной категории - 20 процентов оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию - 40 процентов оклада;

имеющим первую квалификационную категорию - 90 процентов оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию - 110 процентов оклада;

за осуществление интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам:

без квалификационной категории - 10 процентов оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию - 30 процентов оклада;

имеющим первую квалификационную категорию - 80 процентов оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию - 100 процентов оклада;

за участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, в проведении интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 110 процентов оклада;

за участие в осуществлении сложных медицинских вмешательств, в выполнении анестезиологического пособия при их осуществлении, в проведении интенсивной терапии пациентов после таких вмешательств медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 90 процентов оклада.

Перечень высокотехнологичной медицинской помощи и сложных медицинских вмешательств определен приложением 1 к Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (постановление № 52).

4. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

медицинским и фармацевтическим работникам в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории - 5 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию - 15 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях:

врачам общей практики, врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым - 110 процентов оклада;

врачам-специалистам, за исключением врачей общей практики, врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, - 50 процентов оклада;

медицинским сестрам участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, медицинским сестрам общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность служащего с применением производного наименования "старший", - 90 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в предыдущем подпункте настоящего пункта, - 50 процентов оклада;

медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

врачам-специалистам выездных бригад - 70 процентов оклада;

врачам-специалистам, за исключением указанных в предыдущем подпункте настоящего пункта, - 50 процентов оклада;

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

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

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, за исключением указанных в предыдущих двух подпунктах настоящего пункта, - 50 процентов оклада;

врачам-специалистам и медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием больниц скорой медицинской помощи - 30 процентов оклада;

врачам-специалистам, должности служащих которых относятся к хирургическому профилю специальности:

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях - 25 процентов оклада;

оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях, в том числе в патологоанатомических бюро (отделениях), - 40 процентов оклада;
врачам-интернам, провизорам-интернам - 25 процентов оклада;
врачам-экспертам медико-реабилитационных экспертных комиссий, - 40 процентов оклада;

медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому, - 50 процентов оклада. Под дежурством на дому понимается с согласия медицинского работника пребывание дома в ожидании вызова на работу для оказания экстренной, неотложной медицинской помощи.

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

5. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением поименованных в абзаце третьем настоящего пункта), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, - в размере 20 процентов оклада;

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

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

Под молодыми специалистами понимаются выпускники, получившие образование в дневной форме получения образования за счет средств бюджета или собственных средств, работающие по распределению (перераспределению), направлению на работу в течение срока обязательной работы.

6. Надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

химикам, ведущим химикам, биологам, ведущим биологам за выполнение комплексных многоэтапных молекулярно-биологических исследований, иммуноферментных исследований, исследований в области клеточной медицины - в размере 80 процентов оклада;

медицинским физикам, ведущим медицинским физикам, инженерам, ведущим инженерам за выполнение работ по синтезу, фармакопейному анализу и дозиметрическому контролю радиофармацевтических лекарственных средств, проведению контроля дозиметрических параметров радиотерапевтических аппаратов и иных источников ионизирующего излучения, обслуживанию и эксплуатацию медицинского диагностического оборудования для лучевой диагностики, аппаратов и компьютерных систем для планирования, реализации и обеспечения гарантии качества лучевой терапии - в размере 80 процентов оклада;

работникам бюджетных организаций (структурных подразделений), более 50 процентов пациентов которых являются инвалидами, - в размере 20 процентов оклада;

фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование, - в размере 50 процентов оклада;

фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, - в размере 40 процентов оклада;

медицинским, фармацевтическим работникам домов ребенка - в размере 20 процентов оклада;

работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, энтомологам, физикам, химикам, физиологам, инструкторам-методистам физической реабилитации, инструкторам-методистам по эрготерапии, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, зоологам) - в размере 50 процентов оклада;

медицинским работникам, завершившим лечение пациентов с туберкулезом под непосредственным наблюдением в амбулаторных условиях с результатом "Излечен" или "Лечение завершено", - в размере 50 процентов оклада однократно за каждого пациента, но не более 100 процентов оклада.

7. Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается работникам бюджетных организаций в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности бюджетной организации.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями бюджетных организаций.

Доплаты

1. Доплата за реализацию организационно-распорядительной функции устанавливается в следующих размерах:

1.1. врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности с числом должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов:

до 2,75 включительно, - 20 процентов базовой ставки;

от 3 до 5,75 включительно (в отделениях, оказывающих стационарную медицинскую помощь, - от 1 до 5,75 включительно), - 25 процентов базовой ставки;

от 6 до 11,75 включительно, - 30 процентов базовой ставки;

от 12 и выше, - 35 процентов базовой ставки;

1.2. врачам-специалистам, являющимся председателями врачебно-консультационных комиссий, руководителями смен по приему и передаче вызовов скорой медицинской помощи, - 15 процентов базовой ставки;

1.3. заведующим (начальникам) станций, подстанций скорой медицинской помощи, центров профилактической дезинфекции - 15 процентов базовой ставки;

1.4. медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, являющимся руководителями больниц (отделений) сестринского ухода, фельдшерско-акушерскими пунктами, здравпунктами, профдезотделами, медицинскими пунктами, - 45 процентов базовой ставки;

1.5. медицинским, фармацевтическим работникам со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием, принятым на должности служащих с применением производного наименования "старший", - 15 процентов базовой ставки;

1.6. зубным техникам, являющимся руководителями зуботехнических лабораторий (производств) с количеством подчиненных зубных техников:

до 19 человек включительно, - 20 процентов базовой ставки;

от 20 до 59 человек включительно, - 25 процентов базовой ставки;

от 60 человек и выше, - 30 процентов базовой ставки.

2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 процентов базовой ставки.

Под сельской местностью понимается территория, входящая в пространственные пределы сельсоветов, за исключением территорий поселков городского типа и городов районного подчинения.

3. Доплата за особый характер труда устанавливается в следующих размерах от базовой ставки:

3.1. работникам бюджетных организаций (обособленных подразделений, структурных подразделений, кабинетов, палат, групп), медико-реабилитационных экспертных комиссий для пациентов, страдающих заболеваниями:

вирусом иммунодефицита человека/синдромом приобретенного иммунного дефицита - от 30 до 65 процентов включительно;

туберкулезными (противотуберкулезными) - от 20 до 50 процентов включительно;

психическими (психоневрологическими) (со строгим наблюдением) - от 10 до 35 процентов включительно;

кожно-венерологическими (со строгим наблюдением); психическими (психоневрологическими) расстройствами, алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией, злоупотребляющих алкоголем, наркотическими и другими психоактивными средствами, термическими поражениями; острыми отравлениями, нарушением мозгового кровообращения, поражением спинного мозга, параличами конечностей и нарушением функций тазовых органов, нарушением центральной нервной системы с нарушением психики, интеллектуальной недостаточностью с тяжелыми и (или) множественными

физическими и (или) психическими нарушениями, хирургическими гнойными заболеваниями (осложнениями) - от 10 до 30 процентов включительно;

инфекционными, кожно-венерологическими, гематологическими, пульмонологическими, онкологическими, кардиохирургическими, стоматологическими - от 5 до 20 процентов включительно;

3.2. работникам бюджетных организаций (структурных подразделений, обособленных подразделений, кабинетов, палат, лабораторий, групп):

лучевой диагностики, лучевой терапии, рентгеновские, радиологические (всех профилей), изотопные, ангиографические, по приготовлению и разливу радона, лучевой безопасности и дозиметрии, рентгено-ударно-волнового дистанционного дробления камней, патологоанатомические, трансплантации, паллиативной помощи, хосписы, скорой и неотложной медицинской помощи, экстренной консультативной медицинской помощи (выездных бригад), для недоношенных детей, для лежачих пациентов, ожоговые, ядерной медицины, заболеваний, представляющих опасность для здоровья населения, - от 10 до 30 процентов включительно;

анестезиолого-реанимационные, анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации, гипер- (гипо-) гемокоррекции барической оксигенации, гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза, подземные, гипертермии, химиотерапевтические, хирургические всех профилей (за исключением хирургических гнойных), операционные блоки стационаров, родильные залы, наблюдационные, эндоскопические, ультразвуковой диагностики, для новорожденных, процедурные (прививочные), перевязочные, централизованные стерилизационные, физиотерапевтические, где выполняется работа на генераторах большой мощности, на ультравысокочастотных генераторах любой мощности, на аппаратах ультразвуковой терапии и крайневысокочастотной терапии, на лазерных установках и аппаратах, в помещениях сероводородных, сернистых, углесероводородных, радоновых ванн, озокерита и грязей, отпуск массажа, подводного душа-массажа - от 5 до 20 процентов включительно;

3.3. работникам лабораторий (в том числе клинических и клинико-диагностических, микробиологических, вирусологических):

обеспечивающим обслуживание пациентов с вирусом иммунодефицита человека/синдромом приобретенного иммунного дефицита - от 30 до 65 процентов включительно;

выполняющим серологические исследования - от 10 до 30 процентов включительно;

выполняющим клинические исследования; клинико-диагностические исследования; цитоморфологические исследования; цитологические исследования - от 5 до 20 процентов включительно;

работающим с живыми возбудителями инфекционных заболеваний 1 - 4 групп патогенности - от 5 до 20 процентов включительно;

3.4. работникам бюджетных организаций (структурных подразделений, обособленных подразделений):

врачу-онкологу, врачу-онкологу-хирургу, врачу-гематологу, врачу - радиационному онкологу, врачу-психиатру-наркологу, врачу-психотерапевту - от 10 до 30 процентов включительно;

медицинской сестре, работающей с врачами-психиатрами-наркологами и врачами-психотерапевтами, - от 10 до 30 процентов включительно;

медицинскому дезинфектору, дезинфектору; водителю, закрепленному за автомобилем скорой медицинской помощи (экстренной консультативной помощи); воспитателю, учителю-дефектологу, библиотекарю - от 5 до 20 процентов включительно;

3.5. работникам:

аптек бюджетных организаций, в которых производится приготовление, контроль качества, отпуск и расфасовка лекарственных средств, реактивов (растворов), - от 5 до 20 процентов включительно;

бюджетных организаций (структурных подразделений, обособленных подразделений) переливания крови, осуществляющих заготовку, переработку, хранение и реализацию крови, ее компонентов, - от 5 до 20 процентов включительно;

санитарно-эпидемиологических учреждений здравоохранения (структурных подразделений, обособленных подразделений, кабинетов, лабораторий) - от 5 до 20 процентов включительно;

домов ребенка (групп) для детей с органическим поражением центральной нервной системы и нарушением психики, с нарушением слуха, зрения, речи; учреждений образования (специальных учреждений образования), специальных классов, групп в учреждениях образования для детей с недостатками умственного развития или поражением центральной нервной системы с нарушением психики; учреждений образования (группы) для детей с нарушением слуха, речи или зрения - от 5 до 15 процентов включительно;

учреждения здравоохранения "Островецкая центральная районная больница", государственного учреждения "Островецкий районный центр гигиены и эпидемиологии" - от 5 до 15 процентов включительно;

3.6. работникам бюджетных организаций, структурных подразделений, обособленных подразделений, кабинетов, палат, групп, привлекаемых для оказания медицинской помощи (в том числе экстренной) пациентам, проведения кризисного консультирования лиц при постановке диагноза заболевания вирусом иммунодефицита человека (синдрома приобретенного иммунного дефицита), консультирования лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека, в том числе лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека и потребляющих психоактивные вещества, и членов их семей:

с вирусом иммунодефицита человека/синдромом приобретенного иммунного дефицита - из расчета 2 процента за каждый час работы, но не более 35 процентов в месяц;

пострадавшим в результате катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий - 5 процентов;

3.7. работникам туберкулезных, противотуберкулезных бюджетных организаций, структурных подразделений, обособленных подразделений, кабинетов, палат за осуществление выдачи (введения) пациентам, больным туберкулезом, противотуберкулезных лекарственных средств и контроля их приема:

в амбулаторных условиях - за каждого пациента в размере до 1 процента включительно, но не более 2 процентов в день (независимо от количества пациентов);

при выходе (выезде) медицинского работника по месту жительства (пребывания) пациента - за каждого пациента в размере до 2 процентов включительно, но не более 4 процентов в день (независимо от количества пациентов).

Перечень работников, которым устанавливается доплата за особый характер труда, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями указанных бюджетных организаций.

К работникам, которым устанавливается доплата за особый характер труда, относятся медицинские работники, включая руководителей, руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшеров), а также другие работники, обслуживающие пациентов.

Под обслуживанием пациентов понимается выполнение работниками (психологами, инструкторами-методистами физической реабилитации, биологами, санитарками, сестрами-хозяйками, инженерами, техниками, педагогическими работниками, рабочими всех специальностей и др.) своих должностных обязанностей по обеспечению оказания медицинской помощи и функционирования бюджетных организаций (структурных подразделений) в зоне воздействия вредных факторов и (или) сопровождающееся контактом с пациентами, их биологическими материалами, продуктами жизнедеятельности.

Работникам, которым установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, доплата за особый характер труда не устанавливается.

Доплаты за особый характер труда, устанавливаемые работнику по нескольким основаниям, суммируются.

4. Базовая доплата устанавливается работникам бюджетных организаций.

Размер базовой доплаты определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, и суммой размеров оклада, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях,

надбавки в соответствии с абзацем третьим части первой пункта 3 части первой статьи 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - надбавка за работу по контракту) работника.

При увеличении размеров оклада работника, надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, надбавки за работу по контракту и соответствующего уменьшения размера базовой доплаты работнику соразмерно увеличивается надбавка за сложность и напряженность работы.

5. За работу в выходные дни, государственные праздники и праздничные дни работнику бюджетной организации начисляются:

- заработная плата, за фактически отработанное время, исходя из действующих условий оплаты труда;

- доплата за каждый час работы в размере его часового оклада.

Доплата за работу в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни производится в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день. 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. Перечень утверждается главным врачом, согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется как приложение к коллективному договору.

6. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) или в ночную смену при сменном режиме работы (при продолжительности рабочей смены не более 12 часов) устанавливается в следующих размерах часового оклада работника:

60 процентов - работникам организаций здравоохранения, медицинских подразделений воинских формирований и военизированных организаций, осуществляющим экстренную и неотложную скорую медицинскую помощь;

50 процентов - работникам, занятым на работах в чрезвычайных ситуациях, а также медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;

35 процентов - иным работникам, не указанным в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

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.

7. 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 за каждый час работы в условиях труда, соответствующих классу, в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь:

класс 3.1. - 0,03% базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу;

класс 3.2. - 0,04%;

класс 3.3. - 0,05%;

класс 3.4. - 0,06%;

класс 4 - 0,07%.

Доплаты не устанавливаются в тех случаях, если отраслевыми условиями оплаты труда установлены доплаты за особый характер труда.

Одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты в соответствии с настоящей Инструкцией могут устанавливаться по двум и более основаниям.

Стимулирующие и компенсирующие выплаты устанавливаются работникам как по основной должности служащего, так и по должности служащего, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия премирования работников за счет бюджетных и внебюджетных средств в бюджетных организациях определяются положениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

Работникам производится единовременная выплата на оздоровление в размере 0,5 оклада, как правило при уходе в отпуск, в соответствии с принятым в организации Положением. С 01.02.2022 – в размере 1,0 оклада.

Оплата работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх установленной для них продолжительности рабочего времени до 900 часов, производится по заявлениям работников (*постановление Министерства здравоохранения РБ от 02.07.2014 № 52 «О некоторых вопросах организации труда медицинских работников»*).

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.

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 Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» 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

Тарифное и местные отраслевые 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 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 местными отраслевыми 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.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ НОРМАТИВНЫХ 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-З «Трудовой кодекс Республики Беларусь».
3. Кодекс Республики Беларусь от 13.01.2011 № 243-З «Кодекс Республики Беларусь об образовании».
4. Кодекс Республики Беларусь от 28.08.2012 № 428-З «Жилищный кодекс Республики Беларусь».
5. Закон Республики Беларусь от 18.06.1993 № 2435-ХП «О здравоохранении».
6. Закон Республики Беларусь от 14.06.2007 № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».
7. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь».
8. Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий».
9. Закон Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-ХП «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».
10. Указ Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О дополнительных мерах по повышению заработной платы и предоставлению льготных кредитов отдельным категориям граждан».
11. Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь».
12. Указ Президента Республики Беларусь от 06.01.2012 № 13 «О некоторых вопросах предоставления гражданам государственной поддержки при строительстве (реконструкции) или приобретении жилых помещений».
13. Указ Президента Республики Беларусь от 26.04.2010 № 199 «О некоторых вопросах формирования, ведения и использования банков данных одаренной и талантливой молодежи».
14. Указ Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции».
15. Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций»;
16. Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

17. 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».

18. 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».

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

20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

21. 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».

22. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03.04.2019 № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».

23. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 05.03.2018 №28 «Об утверждении инструкции о порядке организации и прохождения интернатуры и (или) сдачи квалификационного экзамена».

24. 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).

25. 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».

26. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью».

27. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.06.2019 № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций».

28. 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».

29. Соглашение между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2019-2021 годы.

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

Брестская областная организация
ул.К.Маркса, 19, 224005, г. Брест
тел./факс: 8 (0162) 21 60 20
e-mail: profmed@brest.by

Витебская областная организация
ул. Калинина, 4, 210015, г. Витебск
тел./факс: 8 (0212) 37 35 31
e-mail: 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

Гродненская областная организация
ул. Советская, 4, 230023, г. Гродно
тел./факс: 8 (0152) 77 15 94
e-mail: 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

Минская областная организация
пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск
тел./факс: 8 (017) 226 00 46
e-mail: 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

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) 248 47 57

Купрейчик Наталия Ивановна

зав. отделом социально-экономической работы

Республиканского комитета профсоюза работников здравоохранения

тел. 8 (017) 242 83 54

Постолук Сергей Михайлович

главный правовой инспектор труда

Брестской областной организации профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0162) 21 60 12

Королева Алина Иосифовна

главный правовой инспектор труда

Витебской областной организации профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0212) 33 19 06

Хурбатов Сергей Александрович

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) 62 44 31

Авдеенкова Алла Евгеньевна

главный правовой инспектор труда

Минской городской организации профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (017) 337 15 76

Собалевский Дмитрий Анатольевич

главный правовой инспектор труда

Минской областной организации профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (017) 322 59 45

Швед Максим Владимирович

Главный правовой инспектор труда

Могилевской областной организации профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0222) 24 24 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	38
Коллективно-договорные отношения в организациях здравоохранения	40
Перечень используемых законодательных актов	42
Справочная информация об организациях Белорусского профсоюза работников здравоохранения	45
Контакты специалистов Белорусского профсоюза работников здравоохранения	46