МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ПО ВНЕДРЕНИЮ НОВЫХ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

С 1 ЯНВАРЯ 2020 ГОДА

ГЛАВА 1

ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Настоящее Методическое пособие по внедрению новых условий оплаты труда в бюджетных организациях системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь с 1 января 2020 года (далее – Методическое пособие) разработано на основе норм и положений трудового и бюджетного законодательства, нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда работников бюджетных организаций и определяют общие подходы к построению новой системы оплаты труда, а также порядок выполнения работ в бюджетных организациях по внедрению новых условий оплаты труда, разработки локальных нормативных правовых актов по новым условиям оплаты труда с целью оказания методической помощи по совершенствованию условий установления выплат стимулирующего и компенсирующего характера в зависимости от условий труда и достигнутых результатов в работе, соблюдению социальной справедливости и повышению оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы.
2. Основополагающими нормативными правовыми актами Республики Беларусь, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников бюджетных организаций здравоохранения с 1 января 2020 г., являются:

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ);

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 июля 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 апреля 2019 № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь» (далее – постановление № 269);

постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 13);

постановлениеМинистерства 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. № 54 «О стимулирующей выплате отдельным работникам государственного учреждения» (далее – постановление № 54);

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

постановление Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (далее – постановление № 71);

Министерства культуры Республики Беларусь 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» (далее – постановление № 32) и др.

Нормативный правовой акт по внесению изменений в Указ Президента Республики Беларусь 25 сентября 2007 г. № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» находится в стадии разработки заинтересованными органами управления и будет доведен Министерством здравоохранения Республики Беларусь в установленном порядке.

Для целей настоящего Методического пособия используются основные понятия, установленные Указом № 27.

3. Указом № 27 с 1 января 2020 г. для работников бюджетных организаций, в т.ч. здравоохранения, введена новая система оплаты труда.

Заработная плата работников состоит из: оклада, стимулирующих (надбавки, премия) выплат, компенсирующих (доплаты) выплат.

На премию направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 5 % от суммы окладов работников.

Работникам бюджетных организаций ежегодно: осуществляется единовременная выплата на оздоровление (как правило, при уходе в трудовой отпуск) из расчета 0,5 оклада и оказывается материальная помощь в связи с непредвиденными материальными затруднениями с направлением на эти цели средств в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

При этом размеры, порядок и условия выплаты премии, единовременной выплаты на оздоровление, материальной помощи определяются согласно положениям, утвержденным руководителями бюджетных организаций.

Указом № 27 разграничены полномочия Правительства Республики Беларусь, республиканских органов управления и бюджетных организаций в определении условий оплаты труда, установлении стимулирующих и компенсирующих выплат*.*

ГЛАВА 2

ПРИМЕРНЫЙ АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

4. Примерный алгоритм действия по внедрению новой системы оплаты труда работников бюджетных организаций:

- подготовить приказ руководителя (образец прилагается – Приложение 1), предусматривающий план мероприятий по внедрению новой системы оплаты труда, с определением конкретных сроков реализации и исполнителей;

- рассчитать стаж работы в бюджетной организации по каждому работнику;

- протарифицировать все должности специалистов и профессии рабочих бюджетной организации по 18-ти разрядной тарифной сетке, с учетом норм постановления № 138, постановления № 13,постановления № 52, постановления № 53, постановления № 71, постановления № 32 и др.;

- разработать Положение об оплате труда работников, включая установление им стимулирующих надбавок, компенсирующих доплат, оказания материальной помощи, оплаты работы в ночное и праздничное время и т.п.;

- подготовить сравнительные расчеты по каждому работнику о заработной плате в новых условиях по сравнению с действующей системой оплаты труда (образец прилагается – Приложение 2);

- рассчитать месячный плановый фонд оплаты труда;

- внести соответствующие изменения вконтракты с работниками с учетом норм ТК РБ;

Частью 4 статьи 19 Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что в случае изменения законодательства о труде условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде. Таким образом, изменения в законодательстве, требующие изменения трудового договора, не являются изменением существенных условий труда.

- проводить разъяснительную работу с каждым работником по вопросам новой системы оплаты труда, включая новую структуру заработной платы при сохранении размеров оплаты труда;

- принимать исчерпывающие меры по социальной защищенности работников, а также недопущению и предупреждению социальной напряженности в коллективах.

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ РАБОТ ПО ВНЕДРЕНИЮ

В БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НОВЫХ УСЛОВИЙ

ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Проведение тарификации всех работников бюджетной организации на основании тарифной сетки и базовой ставки в размере 180,0 рублей, утвержденных постановлением № 138.

6. Тарификация должностей служащих и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Постановление № 138 – тарифная сетка | |
| Руководители,  заместители руководителя,  руководители обособленных структурных подразделений,  главная медицинская сестра | приложения 2-17 постановления №52 |
| Врачи, врачи-специалисты, провизоры-специалисты (*с 7 по 11 тарифные разряды* *в зависимости от имеющейся квалификационной категории*) | приложение 1 постановления № 52 |
| Медицинские, фармацевтические работники, имеющее среднее специальное медицинское (фармацевтическое) образование (*с 3 по 6 тарифные разряды в зависимости от имеющейся квалификационной категории*) |
| Педагогические работники (*воспитатель, учитель-дефектолог (логопед) и др.*),  профессорско-преподавательский состав, в.ч. из числа руководителей; | приложения 1-29 постановления № 71 |
| Работники сферы культуры (*библиотекарь и др.*) | постановление № 32 |
| Прочие работники:  должности руководителей и специалистов (*начальник штаба гражданской обороны, начальник гаража и др.*);  Профессии рабочих *(укладчик-упаковщик, гардеробщик,**оператор электронно-вычислительных машин (персональных электронно-вычислительных машин) и др.)*;  Профессии рабочих-повременщиков, тарифно-квалификационными характеристиками которых не предусмотрены разряды работы (*сестра-хозяйка, санитарка и др*.) | постановление № 13:  таблица 1  таблица 3    таблица 4 |
| Работники, должности (профессии) которых являются общими для всех видов экономической деятельности (*психолог, секретарь, секретарь приемной, бухгалтер, экономист и др*.) | пункт 1 приложения 1 постановления № 138 |
| Вакантные должности (профессии) | отражаются в списке окладов в тех структурных подразделениях, где они имеются. Оклады по ним определяются исходя из второй квалификационной категории, по клиническим организациям здравоохранения (подразделениям) - по первой квалификационной категории. |

7. Постановлением № 13 определено, что оклады работников бюджетных организаций определяются путем умножения базовой ставки (180,0 руб.) на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки.

**8. Тарификация работников, должности (профессии) которых** являются общими для всех видов экономической деятельности, определяется в соответствии с диапазоном тарифных разрядов, определенных пунктом 1 тарифной сетки, утвержденной постановлением № 138, в т.ч.

* 1. рабочие;
  2. другие служащие;

1.3.,1.4. специалисты.

Кроме того, тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям) работников бюджетных организаций, **должности (профессии)** **которых** являются общими для всех видов экономической деятельности, установлены приложением к**постановлению № 13. Данным постановлением утверждена также** Инструкция о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям), **которые** являются общими для всех видов экономической деятельности.

*Например: для установления тарифного разряда по должностям руководителей: начальник штаба гражданской обороны (8 тарифный разряд), заведующий архивом, заведующий складом (4 тарифный разряд);*

*для установления кратного размера базовой ставки по профессии укладчик-упаковщик необходимо определить разряд работы, предусмотренный тарифно-квалификационными характеристиками согласно* [*параграфам 388*](consultantplus://offline/ref=E66AF17C7B207E1DBA1F991326C29DA224638504C42FEB1C37A9B1C5C212DF47E46B6306E030B8F829F1BCD696ACk9I)*-*[*391*](consultantplus://offline/ref=E66AF17C7B207E1DBA1F991326C29DA224638504C42FEB1C37A9B1C5C212DF47E46B6306E030B8F829F1BCD695ACk7I) *выпуска 1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) «Профессии общие для всех отраслей экономики», утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 № 33. При отнесении тарифно-квалификационных характеристик к 4 разряду кратный размер базовой ставки равен 1,14;*

*для установления кратного размера базовой ставки по профессиям рабочих-повременщиков, тарифно-квалификационными характеристиками которых не предусмотрены разряды работы: младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка (кратный размер базовой ставки 1,1), санитар (ка) (кратный размер базовой ставки 1,07), уборщик территорий (кратный размер базовой ставки 1,00) согласно таблице 4 приложения к постановлению № 13.*

9. Постановлением № 52 установлены тарифные разряды по должностям медицинских, фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (по должностям поименованных в соответствии с 25 выпуском Единого квалификационного справочника должностей (ЕКСД).

10. Постановлением № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования»: установлены тарифные разряды по должностям педагогических работников и служащих, занятых в образовании, бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, независимо от их ведомственной подчиненности *(например: воспитатель, учитель-дефектолог, не имеющие квалификационной категории 7 тарифный разряд);*

11. Постановлением № 32 установлены тарифные разряды по должностям работников культуры бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (*например: библиотекарь, не имеющий квалификационной категории 5 тарифный разряд*).

12. Оклады медицинским работникам, занятым оказанием медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, другим работникам, работающим по совместительству, устанавливаются отдельными строками по каждой должности (профессии) в соответствующем структурном подразделении с учетом объема их работы.

13. Примеры тарификации должностей специалистов и профессий рабочих

| Наименование должности (профессии) | Тарифный разряд (кратный размер базовой ставки) | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Главный врач (директор, начальник, заведующий, председатель) | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 |
| Заместитель руководителя по медицинской части | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 |
| Руководитель обособленного структурного подразделения | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Заместитель директора по хозяйственной работе | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 |
| Главная медицинская сестра | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 |
| Инженер по охране труда | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Юрисконсульт | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Начальник ПЭО | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Экономист | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Главный бухгалтер | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Бухгалтер | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Кассир | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Техник | 3-5 | 3-5 | 3-5 | 3-5 | 3-5 |
| Секретарь | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Заведующий хозяйством | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Заведующий складом | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Главный инженер | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Начальник технического отдела | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 |
| Сестра-хозяйка | 1,10 | 1,10 | 1,10 | 1,10 | 1,10 |
| Санитарка | 1,07 | 1,07 | 1,07 | 1,07 | 1,07 |
| Инженеры всех наименований | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Библиотекарь | 5-7 | 5-7 | 5-7 | 5-7 | 5-7 |
| Секретарь приемной | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Заведующий канцелярией | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Делопроизводитель | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Агент по снабжению | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Уборщик территории | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Учитель – дефектолог, воспитатель | 7-10 | 7-10 | 7-10 | 7-10 | 7-10 |
| Медицинский физик | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 | 4-7 |
| Психолог 1 категории | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Психолог 2 категории | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Психолог | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

14. После проведения тарификации по всем должностям (профессиям) штатного расписания исчисляется необходимая сумма на оплату труда по окладам работников, исчисляется средний размер окладов в разрезе категорий персонала.

От суммы на оплату труда по окладам работников исчисляется сумма в размере 5 процентов от суммы окладов работников на выплату премий в соответствии с пунктом 3 Указа № 27.

От суммы на оплату труда по окладам работников исчисляется сумма, необходимая на осуществление единовременной выплаты на оздоровление из расчета 0,5 оклада в соответствии с пунктом 4 Указа № 27.

От суммы на оплату труда по окладам работников исчисляется сумма, необходимая на оказание материальной помощи в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов в соответствии с пунктом 4 Указа № 27.

15. 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.

16. Установление надбавки за стаж работы в бюджетных организациях производится в размерах от базовой ставки (180 рублей) 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.

17. Согласно абзацу четвертому пункта 7 Указа № 27 порядок исчисления стажа работы, учитываемого при выплате надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, определяется Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

С учетом [разъяснений](consultantplus://offline/ref=BF1EF850531B571A1F92EFB34C6F189D557980386002DDAF62485A3A44AFCC66F91E000B1F00B745452E4D5468ZDaFK) Министерства труда и социальной защиты, размещенных в системах КонсультантПлюс, стаж работы, учитываемый при выплате надбавки за стаж работы в бюджетных организациях, рассчитывается за период с даты образования Республики Беларусь (с 19.09.1991 года).

18. Надбавки за стаж работы устанавливаются работникам, занятым оказанием медицинской помощи сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству с учетом объема их работы.

19. В соответствии с Декретом № 29 в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 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.

ГЛАВА 4

СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

20. Постановлением № 52 определены перечни стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности.

21. Согласно постановлению № 52 стимулирующие выплаты – надбавки, устанавливаются в процентах от оклада работника:

21.1. надбавка за применение (участие в применении) новых, сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи (в зависимости от квалификационной категории: врачам-специалистам от 10% до 135 % оклада; медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием от 90 % до 110 % оклада);

21.2. надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается:

медицинским и фармацевтическим работникам в зависимости от квалификационной категории(без квалификационной категории - 5 % оклада; вторая квалификационная категория - 15% оклада, первая - 20% оклада, высшая - 30% оклада).

медицинским работникам:

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях (врачам участковым, общей практики – 110% оклада, медицинским сестрам участковым, общей практики – 90% оклада);

оказывающим скорую медицинскую помощь (врачам-специалистам выездных бригад, фельдшерам, выезжающим самостоятельно – 70% оклада, остальным врачам-специалистам - 50% оклада, фельдшерам выездных бригад – 60% оклада, остальным медицинским сестрам – 50% оклада),

медицинским работникам больниц скорой медицинской помощи(врачам-специалистам и медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 30% оклада),

врачам-специалистам хирургического профиля, врачам-интернам (провизорам-интернам) (25% оклада),

врачам-экспертам медико-реабилитационных экспертных комиссий (40% оклада),

медицинским работникам, осуществляющим дежурства на дому (50% оклада).

22. Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения по подпункту 4.5 пункта 4 постановления № 52 устанавливается врачам-специалистам, должности которых относятся к хирургическому профилю специальности, по следующим должностям:

врач-акушер-гинеколог,

врач-ангиохирург,

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-рентгено-эндоваскулярный хирург,

врач-стоматолог-хирург,

врач-сурдолог,

врач-торакальный хирург,

врач-травматолог-ортопед,

врач-трансплантолог,

врач-трансфузиолог,

врач-уролог,

врач ультразвуковой диагностики, врач-радиационный онколог, осуществляющие хирургические вмешательства,

врач-гематолог, осуществляющий пересадку костного мозга,

врач-фониатр,

врач-хирург,

врач-челюстно-лицевой хирург;

врач-эндоскопист.

23. Надбавки за специфику работы в здравоохранении (пункт 1.2. приложения 18 постановления № 52) и надбавки за применение (участие в применении) новых сложных и уникальных методов оказания медицинской помощи (пункт 1.1. приложение 18 постановления № 52) устанавливаются работникам, как по основной должности, так и работающим сверх установленной продолжительности рабочего времени, работающим по совместительству при условии наличия хотя бы одного случая в месяц оказания (участия в оказании, применении) высокотехнологичных и сложных медицинских вмешательств по основной должности и по должности, занимаемой на условиях сверх установленной продолжительности рабочего времени, по совместительству.

24. Согласно постановлению № 52 компенсирующие доплаты устанавливаются в процентах от базовой ставки (*180,0 руб*.):

- доплата за реализацию организационно-распорядительной функции:

врачам - руководителям структурных подразделений (от 20 до 35 % базовой ставки в зависимости от количества врачебных должностей);

председателями врачебно-консультационных комиссий, руководителям смен по приему и передаче вызовов «Скорой медпомощи» (15% базовой ставки), руководителям подстанций «Скорой медицинской помощи», отделов (отделений) профилактической дезинфекции (15% базовой ставки),

руководителям базы интернатуры и врачей-интернов (от 75 до 130% базовой ставки за руководство базой, от 45 до 130% базовой ставки за руководство врачами-интернами),

заведующим ФАПами, здравпунктами, профдезотделами (45 % базовой ставки),

средним медицинским работникам (старшим) (15% базовой ставки),

зубным техникам за заведование зуботехническими лабораториями (от 20 до 30% базовой ставки в зависимости от количества подчиненных);

- доплата за выполнение функции главного специалиста:

республики – 50% базовой ставки *или 90,0 руб.*, области (г. Минска) – 30% базовой ставки *или 54 руб.*,

*в действующих условиях: главного специалиста республики – 70% тарифной ставки первого разряда или 28,7 руб., области (г. Минска) – 50% тарифной ставки первого разряда или 20,5 руб*.

25 Доплата за выполнение функции главного специалиста устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам.

26. Постановлением № 53 определены перечни стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций, подчиненных и (или) входящих в систему Министерства здравоохранения, а также работникам бюджетных организаций, подчиненных местным исполнительным и распорядительным органам, относящихся к области деятельности Министерства здравоохранения.

27. Стимулирующие надбавки по постановлению № 53 устанавливаются в процентах от оклада работника:

- надбавка молодым специалистам -от 20 до 50 % оклада.

- надбавка за особенности профессиональной деятельности устанавливается:

специалистам, работающим на пультах управления жизнеобеспечения операционных блоков – до 40% оклада; инженерам, ведущим инженерам, работающим с особо сложной медицинской аппаратурой - до 35 % оклада; медицинским физикам, химикам, биологам - до 80 % оклада;

водителям автомобилей скорой медпомощи - до 20 % оклада; провизорам - до 50 % оклада; фармацевтам - до 40 % оклада; мед- и фарм- работникам домов ребенка - до 20 % оклада; психологам, биологам, химикам, физиологам, инструкторам-методистам физической реабилитации, инструкторам-методистам по эрготерапии - до 50 % оклада; профессорско-преподавательскому составу – до 200 % оклада;

- надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается для всех специалистов и рабочих в размере до 200 % оклада (*недостающая разница при сравнительном расчете оплаты труда в действующих условиях и с 1 января 2020 г. для конкретного работника компенсируется возможностью установления ему данной надбавки*);

- надбавка за обеспечение показателей деятельностиустанавливается руководителям в размере до 100 % оклада;

- надбавка за высокие достижения в труде – без уточнения размера.

28. Компенсирующие доплаты по постановлению № 53 устанавливаются от базовой ставки *(180,0 руб.)*:

- доплата за работу в сельской местности– устанавливается руководителям и специалистам, место постоянной работы которых расположено в сельской местности - 20 % базовой ставки;

- доплата за особый характер труда (от 5 до 65% базовой ставки).

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

Одному работнику стимулирующие и компенсирующие выплаты могут устанавливаться по двум и более основаниям.

Размеры надбавок и доплат по должностям (профессиям) по позициям, где размеры определены с приставкой «до», регулируются Положением об оплате труда.

Перечень работников, с размерами надбавок и доплат определяется руководителем организации на основании положения об оплате труда и решения комиссии по вопросам оплаты труда.

30. Постановлением № 71 установлен перечень стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (приложение 30), приложение 31 постановления № 71 распространяется только на систему Министерства образования.

31. В соответствии со статьей 62 ТК РБ определяется перечень рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

32. Размер доплаты для работников бюджетных организаций в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2014 № 575 в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь 30.04.2019 № 269 «Об изменении постановлений Совета Министров Республики Беларусь»:

|  |  |
| --- | --- |
| Классы условий труда | Размер доплаты за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу |
| Класс 3 |  |
| класс 3.1. | 0,03 |
| **класс 3.2.** | **0,04** |
| **класс 3.3.** | **0,05** |
| **класс 3.4.** | **0,06** |
| **Класс 4** | **0,07** |

Работникам, которым в соответствии пунктом 9 постановления № 53 устанавливаются доплаты за особый характер работ, доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест не устанавливается.

33. В соответствии со статьей 69 ТК РБ в бюджетной организации определяется перечень рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата за работу в государственные праздники, праздничные дни.

Размер доплаты для работников бюджетных организаций определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014г. № 583 в редакции постановления № 269 – 90 процентов часового оклада.

34. В соответствии со статьей 70 ТК РБ в бюджетной организации определяется перечень рабочих мест (должностей, профессий), по которым устанавливается доплата за работу в ночное время или в ночную смену.

Размеры доплат 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) установлены пунктом 13 постановления № 13в размерах от часового оклада работника:

60 процентов – работникам организаций здравоохранения, осуществляющим экстренную и неотложную медицинскую помощь;

50 процентов – медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь пациентам, нуждающимся в постоянном круглосуточном наблюдении;

1. процентов – иным работникам.

35. В каждой бюджетной организации здравоохранения составляются и утверждаются руководителем перечни должностей (профессий) работников, подлежащих замене при уходе в отпуск, направлению на повышение квалификации, переподготовку, на основании которых предусматриваются расходы на оплату труда работников, замещающих уходящих в отпуск, направляемых на повышение квалификации, переподготовку.

ГЛАВА 5

ПОРЯДОК РАЗРАБОТКИ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

36. Положение об оплате труда (далее – Положение) разрабатывается во всех бюджетных организациях системы Министерства здравоохранения, которое оформляется приложением к коллективному договору. Положение является основным документом, в соответствии с которым рассчитывается заработная плата в организации.

Положение регламентирует:

принципы формирования системы оплаты труда;  
порядок расчета денежного вознаграждения за труд;  
критерии и процедуру оценки труда.

При разработке Положения следует исходить из того, что оно должно в первую очередь обеспечить материальную заинтересованность работников в результатах их работы в организации.

Основными требованиями, предъявляемыми к Положению, являются обеспечение равной оплаты за равный труд и усиление зависимости ее как от результатов деятельности отдельного работника, так и от эффективности работы организации в целом.

Основные разделы Положения:

1. *Раздел «Основные положения»*

В разделе «Основные положения» формулируются цели, задачи и принципы Положения.

Положение вводится в организации в целях увеличения эффективности работы, усовершенствования системы организации оплаты труда, рационального использования фонда оплаты труда и т.п.

Задачами Положения являются:

повышение эффективности и качества работы работников;

введение гибкой системы материального стимулирования;

стимулирование инициативы и творчества работников и др.

При разработке условий оплаты наниматель руководствуется следующими принципами:

равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в сфере оплаты труда;

создание равных возможностей для роста заработной платы для всех категорий сотрудников и др.

1. *Раздел «Система и состав заработной платы»*

В данном разделе Положения следует определить следующие аспекты: система и состав заработной платы;

тарификация работников;

порядок исчисления окладов;

выплата надбавок и доплат, определенных Трудовым кодексом Республики Беларусь (ночные, праздничные, за работу во вредных и (или) опасных условиях и т.д.);

оплата сверхурочной работы;

сохранение среднего заработка или его части в случаях, определенных законодательством;

исчисление среднего заработка;  
сроки выплаты заработной платы;

порядок выплаты заработной платы (наличными, карточка);  
индексация заработной платы;  
условия изменения оплаты труда;  
возможные удержания из заработной платы;  
иные гарантии в области оплаты труда.

1. *Раздел «Надбавки стимулирующего характера»*

В данном разделе следует определить:

перечень и размеры надбавок, определенных постановлением № 52, которые будут применяться в данной конкретной организации;

перечень и размеры надбавок, определенных постановлением № 53, которые будут применяться в данной конкретной организации;

порядок и условия установления надбавок, которые в постановлении № 53 определены с приставкой «до»;

периодичность установления надбавок (год, месяц, квартал);

установление надбавок по основной должности и должности, занимаемой на условиях сверх установленной продолжительности рабочего времени, по совместительству;

условия и порядок снижения размеров надбавок;

критерии и общие подходы к установлению надбавок по пунктам постановления № 53.

В число критериев оценки труда работников для установления надбавок могут входить:

выполнение плановых показателей;

качество работы;

исполнительская дисциплина;

трудовая дисциплина и т.д.

1. *Раздел «Доплаты компенсирующего характера»*

В данном разделе следует определить:

перечень и размеры доплат, определенных постановлением № 52, которые будут применяться в данной конкретной организации;

перечень и размеры доплат, определенных постановлением № 53, которые будут применяться в данной конкретной организации;

порядок и условия установления доплат, которые в постановлении № 53 определены с приставкой «до»;

периодичность установления доплат;

установление доплат по основной должности и должности, занимаемой на условиях сверх установленной продолжительности рабочего времени.

1. *Раздел «Премирование»*

В данном разделе следует определить:

периодичность премирования (месяц, квартал и т.д.) и сроки выплаты премии;

порядок и условия начисления премии (по основной должности, при работе сверхустановленной продолжительности рабочего времени, внешним совместителям и т.д.);

порядок и условия выплаты единовременной премии, например, работникам, награжденным вышестоящими органами здравоохранения, получившим правительственные награды, за особые достижения в труде и т.д.;

порядок и условия лишения премии (за дисциплинарное взыскание, уволенным за виновные действия и т.д.)

1. *Раздел «Оказание материальной помощи»*

При разработке данного раздела предлагается использовать общие подходы к оказанию материальной помощи, которые предлагались Методическими рекомендациями (приказ Министерства здравоохранения от 10 июля 2014 г. № 746).

1. *Раздел «Единовременная выплата на оздоровление»*

В данным разделе следует определить общие подходы, кому и на каких условиях будет производиться выплата на оздоровление в следующих случаях:

работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;

работникам, имеющим инвалидность, и в связи с этим работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;

вновь принятым работникам, не отработавшим полный рабочий период (11 месяцев), но имеющим право на часть отпуска, например, принятым на работу в порядке перевода;

внешним совместителям;

уволенным работникам (возможно с уточнением причин увольнения), которые в текущем году не получили выплату на оздоровление (производится расчет за неиспользованный отпуск);

работникам, которым в текущем году по каким-либо причинам не предоставлялся отпуск (возможность выплаты в конце года).

В разделе следует определить, будет ли применяться для начисления данной выплаты понятие «из расчета». Не рекомендуется регламентировать выплату на оздоровление «при предоставлении большей части отпуска».

Понятие «как правило» предполагает, что возможны исключительные случаи, когда выплата на оздоровление может производиться без предоставления отпуска. Следует определить порядок получения работником выплаты в таких случаях.

37. В Положение (положения) рекомендуется включить норму о том, что решение по всем вопросам оплаты труда в ситуациях, не определенных Положением (положениями), принимается постоянно действующей комиссией организации по вопросам оплаты труда, созданной по приказу руководителя организации в составе руководителя или его заместителя, специалиста кадровой, планово-экономической, бухгалтерской, юридической служб, представителя профсоюзного комитета, не менее двух представителей из числа руководителей структурных подразделений основной деятельности, а также других лиц, привлекаемых руководителем организации к этой работе.

ГЛАВА 6

ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ

**Вопрос: Как протарифицировать заведующего аптекой, которая является структурным подразделением больницы?**

**Ответ:** Тарифицировать заведующего аптекой, которая является структурным подразделением бюджетной организации здравоохранения, необходимо по должности провизора-специалиста.

Согласно пункту 2 приложения 1 к постановлению № 52 по должности провизор определен диапазон тарифных разрядов с 7 по 10 в зависимости от имеющейся квалификационной категории.

Провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений бюджетных организаций предусмотрена доплата за реализацию организационно-распорядительной функции в размерах от 20 до 35 % базовой ставки в зависимости от количества должностей провизоров-специалистов согласно подпункту 6.1 пункта 6 Инструкции, утвержденной постановлением № 52.

**Вопрос: По каким условиям производить с 1 января 2020 г. оплату труда работников структурных подразделений, содержащихся за счет внебюджетных средств, бюджетных организаций здравоохранения?**

**Ответ:** Пунктом 2 Инструкции о порядке и условиях оплаты труда, утвержденной постановлением № 13, определено, что условия оплаты труда, установленные законодательством для работников бюджетных организаций, применяются в отношении всех работников этих организаций независимо от источника их финансирования.

**Вопрос: Как производить премирование работников структурных подразделений, содержащихся за счет внебюджетных средств, бюджетных организаций здравоохранения с 1 января 2020?**

**Ответ:** Пунктом 3 Указа № 27 установлено, что на выплату премий направляются средства, предусмотренные в соответствующих бюджетах, в размере 5 % от суммы окладов работников. При этом конкретные размеры премий работникам определяются в соответствии с положением, утверждаемым руководителем бюджетной организации, которым должны быть предусмотрены порядок и условия выплаты премии.

Следовательно, на премирование работников структурных подразделений, содержащихся за счет внебюджетных средств, бюджетных организаций, также направляются средства в размере 5 % от суммы их окладов.

Кроме того, на осуществление дополнительных стимулирующих выплат (к которым относится и премия) направляются внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающиеся в распоряжении бюджетной организации в соответствии с нормами постановления Совета Министров Республики Беларусь 19 июля 2013 г. № 641.

**Вопрос: Применяется ли в новых условиях оплаты труда работников бюджетных организаций понятие «группа по оплате труда»?**

**Ответ:** С 1 января 2020 г. не применяется такое понятие как «группа по оплате труда».

При этом действующие подходы при определении тарифного разряда руководителей, заместителей руководителя сохранены *(число коек, обслуживаемое население, количество должностей врачей).*

Врачи-специалисты (заведующие) отделениями и медицинские сестры (старшие) тарифицируются на общих основаниях, т.е. как врачи-специалисты и средние медицинские работники.

Для данных специалистов предусмотрена доплата за реализацию организационно-распорядительной функции согласно подпунктам 6.1. –6.7 пункта 6 Инструкции № 52.

Тарифные разряды заместителей руководителя, начальников структурных подразделений (главный бухгалтер, начальник ПЭО, начальник отдела кадров и др.) зависят от тарифного разряда руководителя.

Прочие работники тарифицируются с учетом ЕКСД (Единый квалификационный справочник должностей служащих) – для должностей служащих и ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих) – для профессий рабочих.

**Вопрос: Включаются ли должности врача-специалиста руководителя, врача-интерна (провизора-интерна) в число должностей при установлении доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений?**

**Ответ:** Согласно подпункту 6.1. пункта 6 Инструкции постановления № 52 размер доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции врачам-специалистам, провизорам-специалистам, являющимся руководителями структурных подразделений, устанавливаются в зависимости от подчиненного количества числа должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов.

Согласно приложению к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 8 июня 2009 № 61 «Об установлении номенклатуры должностей медицинских, фармацевтических работников» должности врач-специалист-руководитель, врач-интерн (провизор-интерн) являются врачебными должностями.

Следовательно, в число подчиненных должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов включаются должности врача-специалиста-руководителя, врача-интерна (провизора-интерна) при установлении размера доплаты за реализацию организационно-распорядительной функции.

**Вопрос: Как протарифицировать психолога, которому присвоена высшая квалификационная категория?**

**Ответ:** Согласно пункту 1 приложения 6 к Инструкции о порядке присвоения (снижения, лишения) квалификационных категорий медицинским, фармацевтическим работникам и иным работникам здравоохранения, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 22 декабря 2008 г. № 232, право на получение квалификационных категорий психологи имеют согласно квалификации, соответствующей занимаемой должности.

При присвоении квалификационной категории работнику должны учитываться требования квалификационных характеристик соответствующих должностей, предусмотренные выпусками Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – ЕКСД), и рекомендации аттестационной комиссии в соответствии с пунктом 16 Общих положений ЕКСД.

Согласно выпуску 1 ЕКСД «Должности служащих для всех видов деятельности», утвержденном постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30 декабря 1999 г. № 159, по должности психолог предусмотрено квалификационное категорирование (*присвоение второй и первой квалификационной категории*).

Для психолога высшего уровня квалификации предусматривается наименование производной должности «Ведущий».

Согласно части 1 пункта 5 Общих положений ЕКСД квалификационные характеристики по должности «Ведущий» в ЕКСД не включены и определяются на основе характеристик базовой должности. При этом данная должность является самостоятельной и не категорируется.

Следовательно, работнику по должности ведущий психолог устанавливается 7-й разряд согласно подпункту 2.2.2 пункта 2 Инструкции о порядке установления тарифных разрядов по должностям (профессиям) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, утвержденной постановлением № 13.

**Вопрос: По какому разряду следует тарифицировать должность кассира, секретаря бюджетной организации здравоохранения?**

**Ответ:** Квалификационные характеристики должностей «Кассир» и «Секретарь» содержатся в разделе III Другие служащие выпуска 1 ЕКСД «Должности служащих для всех видов деятельности», утвержденном постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 30 декабря 1999 г. № 159.

Таким образом, должности кассира и секретаря тарифицируются по второму разряду согласно подпункту 1.2. пункта 1 приложения 1 к постановлению № 138.

**Вопрос: По какому подпункту пункта 3 Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций, утвержденной постановлением № 71 установить надбавку за специфику работы в сфере образования по должностям воспитатель и учитель-дефектолог?**

**Ответ:** Стимулирующая выплата – надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается в зависимости от должности и квалификационной категории.

По должностям воспитатель и учитель-дефектолог детского психиатрического отделения надбавка за специфику работы в сфере образования устанавливается по подпункту 3.1 пункта 3 Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, бюджетных организаций, утвержденной постановлением № 71.

**Вопрос: Может ли быть установлена доплата за особый характер труда врачу-рентгенологу психиатрической больницы по двум основаниям: как работнику психиатрической больницы и работнику рентгеновского кабинета?**

**Ответ:** Компенсирующая выплата – доплата за особый характер труда, устанавливаемая по нескольким основаниям, суммируется врачу-рентгенологу психиатрической больницы при условии обслуживания пациентов, страдающих заболеваниями, указанных в подпункте 9.1 пункта 9 Инструкции постановления № 53 и отнесения к работникам рентгеновского кабинета согласно подпункту 9.2 пункта 9 Инструкции постановления № 53.

**Вопрос: В каком размере устанавливается доплата за выполнение функции главного психолога?**

**Ответ:** Согласно пункту 7 Инструкции постановления № 52 компенсирующая выплата – доплата за выполнение функции главного специалиста устанавливается медицинским и фармацевтическим работникам.

Согласно номенклатуре № 61 должность психолога не относится к медицинским и фармацевтическим работникам.

Следовательно, нормы пункта 7 Инструкции постановления № 52 не распространяются на главного психолога.

Компенсировать данную доплату можно путем установления надбавки за сложность и напряженность работы согласно пункту 5 Инструкции постановления № 53. Размер надбавки за сложность и напряженность работы устанавливается до 200 процентов оклада работника.

**Вопрос: Учитываются ли при составлении сравнительных таблиц доплаты до минимальной заработной платы. Останется ли эта доплата в 2020 году?**

**Ответ:** В соответствии с Законом Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы» размер минимальной заработной платы (далее - МЗП) применяется в качестве низшей границы оплаты труда работников и является обязательным для всех нанимателей, с которыми работники состоят в трудовых отношениях, основанных на трудовом договоре (контракте).

При составлении сравнительных таблиц доплата до МЗП учитывается в общей сумме начисленной заработной платы в текущем году. При исчислении размера заработной платы низкооплачиваемым категориям работников, которым выплачивалась доплата до МЗП, в новых условиях оплаты труда следует установить стимулирующие и компенсирующие выплаты в размерах, обеспечивающих уровень начисленной заработной платы не ниже размера МЗП, который будет установлен с 1 января 2020 г.

**Вопрос: Какой подпункт пункта 9 устанавливает доплаты за особый характер труда санитаркам, психологам и др.?**

**Ответ:** Пунктом 9 Инструкции постановления № 53 определено, что доплата за особый характер труда устанавливается «работникам», в т.ч. санитаркам, психологам, другим работникам из числа прочего персонала, которые работают в особых условиях труда. Конкретный перечень таких работников (должностей, профессий) устанавливается локальным нормативным правовым актом (положением об оплате труда) конкретной организации в зависимости от конкретных условий в том или ином подразделении.

**Вопрос:**  **Можно ли установить надбавки по пункту 4.2.4. Инструкции постановления № 52 медрегистраторам поликлиники и инструктору-валеологу?**

**Ответ:** В соответствии с пунктом 4.2.4 Инструкции постановления № 52 надбавки за специфику труда в сфере здравоохранения устанавливаются медицинским работникам со средним медицинским образованием.

Должность инструктора-валеолога относится к медицинским работникам со средним медицинским образованием, следовательно, ему устанавливается данная надбавка.

Медрегистратор без медицинского образования не относится к медицинским работникам, следовательно, надбавка по пункту 4.2.4 Инструкции постановления № 52 данным работникам устанавливаться не может.

**Вопрос: В сравнительной таблице для административно-хозяйственных работников какую учитывать премию: фактическую или 20%?**

**Ответ:** При исчислении размеров начисленной заработной платы в действующих условиях, учитывается заработная плата, начисленная работнику в соответствии с условиями оплаты труда в течение нормальной продолжительности рабочего времени. Премия учитывается в усредненных размерах, установленных законодательством для данной бюджетной организации.

Если для отдельных категорий работников действующим в организации положением по премированию была предусмотрена премия в размере большем, чем 20 %, например, в размере 50 % плюс экономия по фонду оплаты труда, усредненный размер принимается в размере 50% без учета экономии по фонду оплаты труда.

**Разработчики:**

**руководитель: Ткачева Е.И., начальник управления экономического анализа и развития здравоохранения Министерства здравоохранения, контактный телефон: (017) 222-66-46, e-mail:** [elena-tkacheva@belcmt.by;](mailto:elena-tkacheva@belcmt.by;)

**Крутова Е.А., заместитель начальника управления экономического анализа и развития здравоохранения Министерства здравоохранения,** **контактный телефон: (017) 200-73-28, e-mail:** ekrutova@belcmt.by;

**Ведерникова Н.С.**, начальник отдела организации и материального стимулирования труда **управления экономического анализа и развития здравоохранения Министерства здравоохранения,** **контактный телефон: (017) 222-70-86, e-mail:** [nvedernikova@belcmt.by](mailto:nvedernikova@belcmt.by);

**Купрейчик Н.И. – заведующий отделом социально-экономической работы Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников здравоохранения, контактный телефон: (017) 203-83-54, e-mail: knatalia@tut.by;**

**Колтун-Малинина Н.М.**, ведущий экономист отдела организации и материального стимулирования труда **управления экономического анализа и развития здравоохранения Министерства здравоохранения, контактный телефон: (017) 222-70-86, e-mail:**  nkoltun@belcmt.by.