

Государственное учреждение
«Республиканская научная медицинская библиотека»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021–2024 гг.

Принят на собрании
трудового коллектива 27 мая 2021 года

Минск
2021

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	5
РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	7
РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	12
РАЗДЕЛ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ	16
РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	18
РАЗДЕЛ 7. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ	20
РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	21
РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО- ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА	23
РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА	24
РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА	25
РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	26
ПРИЛОЖЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ БИБЛИОТЕКА»	27

От Профкома



От Нанимателя



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее — Договор) заключен между работниками государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее — ГУ РНМБ, библиотека), от имени которых выступает профсоюзный комитет (далее — Профком), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Федчик Светланы Леонидовны, и государственным учреждением «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее — Наниматель) в лице уполномоченного должностного лица Нанимателя заместителя директора по научно-методической работе Шутовой Вероники Валерьевны.

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

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

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

5. Нормы и положения Соглашения, заключенного между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профессиональным союзом работников здравоохранения, обязательны для исполнения Нанимателем и Профкомом (далее — Стороны).

6. Настоящий Договор вступает в силу с 27 мая 2021 г. и действует до заключения нового Договора (но не более трех лет). С согласия сторон Договор может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Продление срока действия Договора оформляется дополнительным соглашением к нему.

7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на собрании, решения которого оформляются протоколом, и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

8. Договор распространяется на Нанимателя и работников, от имени которых он заключен.

От Профкома



От Нанимателя



Положения Договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размере оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников библиотеки.

Действие иных положений Договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза), при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме путем подачи заявления.

Согласие работника оформляется в виде письменного заявления в произвольной форме в адрес Нанимателя и Профкома. По результатам рассмотрения такого обращения Наниматель принимает решение путем учинения соответствующей резолюции на заявлении. Решение Профкома оформляется протоколом заседания.

9. Стороны обязуются:

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

равноправия Сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за

принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

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

9.3. Не прекращать коллективные переговоры в одностороннем порядке.

9.4. В случае изменения наименования сторон Договор сохраняет свое действие.

В случае реорганизации ГУ РНМБ или первичной профсоюзной организации Договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если Стороны не приняли иного решения.

От Профкома

От Нанимателя

При смене собственника имущества ГУ РНМБ действие Договора сохраняется в течение трех месяцев, если иное не предусмотрено законодательством.

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

11. Наниматель обязуется подать документы на регистрацию подписанного Договора, а также внесенных в него изменений и дополнений, в течение двух недель со дня их подписания в местном исполнительном или распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) Нанимателя (статья 370 Трудового кодекса Республики Беларусь).

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

12. Наниматель обязуется:

12.1. Добиваться улучшения благосостояния работников, повышения жизненного уровня, обеспечивать рост среднемесячной заработной платы по библиотеке в соответствии с утвержденными показателями роста заработной платы.

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

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

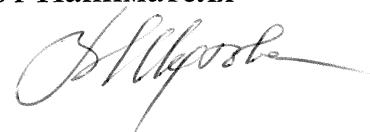
12.4. Устанавливать тарифные разряды, оклады работников в соответствии с Тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

12.5. Относить выполняемые работы к определенным тарифным разрядам (должностям) и присваивать работникам соответствующую квалификацию в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий и Единым квалификационным справочником должностей служащих.

От Профкома



От Нанимателя



12.6. В зависимости от условий труда устанавливать работникам по их письменному заявлению следующие доплаты к окладу:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника — в процентах от оклада отсутствующего работника.

12.7. Производить выплату дополнительной премии работникам за счет средств от деятельности, приносящей доходы, награжденным:

Почетной грамотой ГУ РНМБ в размере трех базовых величин;

Грамотой ГУ РНМБ в размере двух базовых величин;

Благодарностью ГУ РНМБ в размере одной базовой величины.

12.8. Производить премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека», не допуская при этом лишения премий за нарушения, не связанные с выполнением работниками возложенных на них трудовых (служебных) обязанностей.

12.9. Направлять в установленном порядке внебюджетные средства в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации, на дополнительное премирование работников.

12.10. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека».

12.11. Установить, что условия оплаты труда на основе контракта не могут быть ниже условий, предусмотренных Договором.

12.12. Выплачивать при увольнении работника причитающуюся ему сумму не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты производить не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете (статья 77 Трудового кодекса Республики Беларусь).

12.13. Решать вопросы нормирования труда (разработка новых норм труда, пересмотр ранее действующих) в установленном порядке с участием профсоюза; изменение норм труда (выработки), которое ухудшает условия труда работника, производится с экономическим обоснованием и обязательным уведомлением Профкома за один месяц до

От Профкома

От Нанимателя

предполагаемого срока изменения и с его согласия, если иное не установлено законодательством Республики Беларусь.

12.14. Предоставлять по запросу Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников:

о порядке и условиях исчисления заработной платы;

об установлении гарантий и компенсаций работникам;

об использовании фонда заработной платы, в т. ч. использовании средств, запланированных в смете расходов на выплаты стимулирующего характера.

12.15. Привлекать Профком к участию в работе комиссий, функционирование которых связано с трудовыми отношениями между работником и Нанимателем.

13. Профком обязуется:

13.1. Отстаивать интересы работников — членов профсоюза по вопросам оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и Договором.

13.2. Контролировать соблюдение законодательства по оплате труда, начисление заработной платы, сроки выплаты заработной платы, расчета при увольнении работников.

13.3. Регулировать и обсуждать с Нанимателем вопрос об ответственности лиц, виновных в неправильном начислении заработной платы и несвоевременной ее выплате.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

14. Наниматель обязуется:

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

14.2. Уведомлять Профком и работников не менее чем за три месяца о ликвидации, реорганизации учреждения (упразднении структурного подразделения), если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда. Реализацию этих мер осуществлять только после переговоров с Профкомом и выработки согласованной программы по соблюдению прав и интересов работников.

14.3. Принять следующие меры в случае, если экономическая необходимость заставит идти на сокращение:

От Профкома

От Нанимателя

использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход работников на пенсию);
сократить административно-управленческие расходы;
не принимать новых работников;
ограничить круг временных работников;
использовать как крайнюю меру установление работникам с их письменного согласия неполного рабочего времени;
предупреждать работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца.

14.4. В случае сокращения численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, кроме лиц, предусмотренных законодательством (статья 45 Трудового кодекса Республики Беларусь), предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

имеющим неполную семью (статья 63 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье);

воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

одному из двух работающих в учреждении родителей, имеющих несовершеннолетних детей;

матерям (отцам), опекунам (попечителям), на иждивении и воспитании которых находятся двое и более несовершеннолетних детей;

получившим в данном учреждении трудовые увечья или профессиональные заболевания;

женам, мужья которых призваны на срочную военную службу;

лицам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста), работающим в учреждении 5 лет и более;

лицам, избранным в состав Профкома.

14.5. Предоставлять работникам, в период срока предупреждения о предстоящем увольнении по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

14.6. Гарантировать работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), условия и оплату труда наравне с другими работниками и в соответствии с законодательством.

От Профкома



От Нанимателя



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

14.8. Расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе Нанимателя (статья 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, кроме пункта 3 и абзацев 3 и 5 пункта 7), а также по основаниям, предусмотренным пунктами 1-3 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, производить с предварительным согласованием с Профкомом.

14.9. Не допускать в случаях и по основаниям, предусмотренным в части 3 статьи 268 Трудового кодекса Республики Беларусь, расторжения трудового договора по инициативе Нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими родителями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

14.10. Заключать контракты с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, в строгом соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключать только с их согласия (статья 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).

14.11. Переводить на контрактную форму найма работников — членов профсоюзного комитета с предварительного, но не позднее чем за один месяц, уведомления Профсоюза.

14.12. Обсуждать содержание контракта (изменения и дополнения к нему) работников — членов профсоюзного комитета с участием представителя Профкома.

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

14.14. Продлевать с работником контракт в пределах пятилетнего срока его действия по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работниками, не допускающими нарушений производственно-

От Профкома



От Нанимателя



технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается только с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

14.15. Устанавливать работникам при заключении контракта дополнительные меры стимулирования труда в соответствии со статьей 216-2 Трудового кодекса Республики Беларусь:

дополнительный поощрительный отпуск — 1 календарный день;
надбавка к окладу — от 10 до 50 процентов.

14.16. Продлевать (заключать новый) контракт с матерью, отцом, опекуном ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, на срок не менее пяти лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

14.17. С письменного согласия матери, отца, опекуна, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также в случаях, если они приступили к работе до достижения ребенком возраста 3 лет, продлевать (заключать новый контракт) на срок не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок.

14.18. Продлевать (заключать новый) контракт с работниками, которым осталось три (и менее) года до достижения общеустановленного пенсионного возраста, на срок не менее чем до достижения ими пенсионного возраста (если они не выразили письменно свое согласие на продолжение трудовых отношений на меньший срок).

14.19. Увольнение по истечении срока контракта работников, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание, являющихся инвалидами, одиноких родителей, матерей, отцов, опекунов (попечителей), на иждивении которых находятся двое и более несовершеннолетних детей, а также воспитывающих детей-инвалидов в

От Профкома



От Нанимателя



возрасте до 18 лет, производить только с предварительного согласия Профкома учреждения, если инициатором расторжения является Наниматель.

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

14.21. Признать уважительными следующие причины для досрочного расторжения контракта по требованию работника:

его болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работ;

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

перевод (направление) супруга или супруги на работу либо для прохождения службы в другую местность, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

избрание на выборную должность;

выход на пенсию;

в случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, настоящего Договора, контракта;

переезд на постоянное место жительства в другой населенный пункт, за исключением выпускников, распределенных (направленных), перераспределенных на работу;

зачисление на дневную форму обучения в учреждение, обеспечивающее получение высшего или среднего специального образования.

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

14.23. Каждая из сторон, заключивших контракт, не менее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

14.24. В случае нарушения Нанимателем законодательства о труде, настоящего Договора, трудового договора работнику выплачивается:

От Профкома



От Нанимателя



при расторжении трудового договора, за исключением контракта, – выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (абзац 2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь);

при досрочном расторжении контракта — минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков (часть 5 статьи 261-5 Трудового кодекса Республики Беларусь).

14.25. При прекращении трудового договора (контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков (абзац 3 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

15. Профком обязуется:

15.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Нанимателем законодательства Республики Беларусь о труде.

15.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых работников.

15.3. Не давать согласия на увольнение работников по инициативе Нанимателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Нанимателем не будут предложены этим работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности.

РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

16. Режим рабочего времени, времени отдыха работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Нанимателем по согласованию с Профкомом, графиком работы, положениями настоящего Договора и иными актами законодательства Республики Беларусь.

17. Наниматель обязуется:

17.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (статья 112 Трудового кодекса Республики Беларусь).

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

для работников в возрасте от 14 до 16 лет — не более 23 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

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

От Профкома



От Нанимателя



для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время — не более половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь);

для инвалидов I и II групп — не более 35 часов в неделю (статья 114 Трудового кодекса Республики Беларусь), при этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени (статья 287 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.3. Установить продолжительность рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню (часть первая статьи 116 Трудового кодекса Республики Беларусь), меньше на один час.

Если по условиям производства сокращение продолжительности рабочего времени невозможно, переработку компенсировать по соглашению сторон предоставлением дополнительного дня отдыха, оплачиваемого в одинарном размере, по мере накопления этих часов или повышенной их оплатой в размере, установленном для оплаты сверхурочной работы в соответствии с частью первой статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь (статья 116 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.4. Утверждать графики рабочего времени работников по согласованию с Профкомом ГУ РНМБ.

17.5. Предоставлять работникам в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка библиотеки, который используется ими по своему усмотрению и в рабочее время не включается (статья 134 Трудового Кодекса Республики Беларусь).

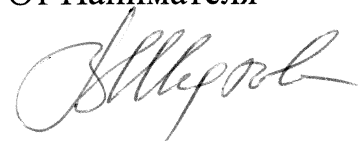
17.6. Устанавливать режим гибкого рабочего времени по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном приказом Нанимателя, при условии, если это учитывает интересы учреждения и не приведет к осложнениям в работе (статья 128 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Работники должны быть ознакомлены с условиями и спецификой работы по этому режиму, определенными приказом Нанимателя.

От Профкома



От Нанимателя



17.7. Предоставлять с согласия работника в случае его привлечения к работе в его выходной день вместо доплаты другой неоплачиваемый день отдыха (часть 3 статьи 69 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.8. Предоставлять работникам следующие виды отпусков согласно статье 150 Трудового кодекса Республики Беларусь:

17.8.1. Трудовой отпуск: основной отпуск не менее 24 календарных дней (статья 155 Трудового кодекса Республики Беларусь):

основной отпуск работникам, признанными инвалидами, — 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»);

основной отпуск работникам моложе 18 лет — 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней»);

дополнительный поощрительный отпуск работникам, работающим на контрактной форме найма — 1 календарный день (статья 261-2 Трудового кодекса Республики Беларусь);

дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 158 Трудового кодекса Республики Беларусь). Оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день производить за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности:

заместителям директора, главному бухгалтеру — 6 календарных дней;

заведующим отделами, заведующему музеем — 4 календарных дня;

заведующим секторами, заведующему производством, главным библиотекарям, главным библиографам, главному хранителю фондов, специалистам всех наименований и категорий — 3 календарных дня.

17.8.2. Социальные отпуска:

по беременности и родам;

по уходу за детьми;

в связи с получением образования;

по уважительным причинам личного и семейного характера.

17.9. Присоединять дополнительные отпуска к основному отпуску (статья 162 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.10. Не предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день работникам, которым в соответствии с законодательством не устанавливается ненормированный рабочий день.

От Профкома



От Нанимателя



17.11. Устанавливать очередность предоставления трудовых отпусков работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым Нанимателем по согласованию с Профкомом, который должен составляться на календарный год не позднее 5 января каждого года (статья 168 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.12. Запланировать отпуск по желанию Работника при составлении графика трудовых отпусков в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.13. Разделять по просьбе работника трудовой отпуск на две и более части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (статья 174 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.14. Переносить или продлевать трудовой отпуск по письменному заявлению работника и по согласованию с Профсоюзом в соответствии со статьей 171 Трудового кодекса Республики Беларусь.

17.15. Производить по соглашению с работником замену части трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающей 21 календарный день, денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпусков:

предоставляемых авансом;

беременным женщинам;

работникам, признанным инвалидами;

работникам моложе 18 лет.

17.16. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

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

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

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

инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;

работникам, признанным инвалидами;

От Профкома



От Нанимателя



работникам, имеющим и воспитывающим несовершеннолетних детей.

17.17. Предоставлять по письменному заявлению работника социальный отпуск с сохранением заработной платы за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, в следующих случаях:

при вступлении в брак — 3 календарных дня;

при организации похорон близких родственников — 3 календарных дня.

17.18. Предоставлять по письменному заявлению работника, ребенок которого идет в первый класс, в первый день учебного года социальный отпуск с сохранением заработной платы за счет средств, полученных от внебюджетной деятельности, продолжительностью 1 календарный день.

17.19. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, обучающимся в учреждениях образования, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, при отсутствии направления Нанимателя либо заключенных с работниками договоров в сфере образования для сдачи экзаменационной и лабораторно-экзаменационной сессии, на период государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) (статья 216 Трудового кодекса Республики Беларусь).

17.20. Предоставлять работникам гарантии для совмещения работы с обучением в соответствии с главой 15 Трудового кодекса Республики Беларусь.

18. Наниматель имеет право:

18.1. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям и по договоренности социальный кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам (статья 190 Трудового кодекса Республики Беларусь).

РАЗДЕЛ 5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

19. Дополнительно к действующим условиям оплаты труда Наниматель обязуется:

19.1. Определять, в соответствии с медицинскими рекомендациями, рабочие места и виды работ, на которые при необходимости могут

От Профкома

От Нанимателя

переводиться беременные женщины (статья 270 Трудового кодекса Республики Беларусь).

19.2. Предоставлять ежемесячно матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного заработка за счет средств государственного социального страхования в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

19.3. Предоставлять матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо троих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) письменному заявлению один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда.

19.4. Предоставлять ежемесячно матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающим (воспитывающему) двоих детей в возрасте до 16 лет, по ее (его) заявлению один дополнительный свободный от работы день без оплаты.

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

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

19.7. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери (в связи с ее длительным (более месяца) пребыванием в организации здравоохранения и по другим причинам), одиноким родителям, а также опекунам (попечителям) детей такие же гарантии, как и работающим женщинам-матерям (статья 271 Трудового кодекса Республики Беларусь).

От Профкома



От Нанимателя



РАЗДЕЛ 6.
ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

20. Наниматель обязуется:

20.1. Обеспечить права и гарантии работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда», другими нормативными правовыми актами.

20.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее — СУОТ) библиотеки и своевременно её совершенствовать на основе мониторинга факторов, влияющих на охрану труда.

20.3. Не препятствовать работникам в реализации их права на охрану труда.

20.4. Обеспечивать в необходимом объёме финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с ежегодно разрабатываемым планом мероприятий по охране труда с участием профсоюза.

20.5. Разрабатывать ежегодно с участием Профкома и выполнять план мероприятий по охране труда.

20.6. Проводить обучение, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда работников.

20.7. Информировать каждого работника при приеме на работу и в период работы о состоянии и изменении условий труда на его рабочем месте, компенсациях, предоставляемых в соответствии с требованиями действующего законодательства.

20.8. Осуществлять постоянный контроль за соответствием поступающей для работников спецодежды и других средств индивидуальной защиты стандартам, техническим условиям и другой нормативно-технической документации с оформлением при необходимости актов и претензий поставщикам, изготовителям.

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

От Профкома



От Нанимателя



20.10. Регулярно рассматривать на совместных с Профкомом заседаниях вопросы планирования и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, соответствия фактической работы по охране труда применяемым законодательным требованиям СУОТ.

20.11. Обеспечивать благоприятные для здоровья работников условия труда и отдыха при эксплуатации здания и оборудования, создавать благоприятные гигиенические условия.

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

20.13. Приводить в соответствие требованиям по охране труда рабочие места, технологические процессы, оборудование и другие объекты производственного назначения, выполнять иные мероприятия, направленные на устранение (снижение) профессиональных рисков, улучшение охраны и условий труда.

20.14. Не допускать привлечения женщин к выполнению тяжелых физических работ с превышением установленных законодательством предельно допустимых норм подъема и перемещения тяжести женщинами вручную.

20.14.1 Установить беременным женщинам продолжительность работы с персональными электронно-вычислительными машинами не более 3-х часов в день.

20.15. Создавать необходимые условия для организации питания работников путем оснащения комнат отдыха и приема пищи необходимым инвентарем и оборудованием.

20.16. Обеспечивать санитарно-гигиенические помещения библиотеки за счет собственных средств смывающими средствами, обеспечивать работникам постоянный доступ к ним.

20.17. Своевременно подготавливать здание, изолированные помещения к работе в осенне-зимних условиях в соответствии с требованиями технических нормативных правовых актов.

20.18. Не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену), не допускать к выполнению работ (оказанию услуг), отстранять от выполнения работ (оказанию услуг) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии,

От Профкома



От Нанимателя



связанном с болезнью, препятствующем выполнению работ (оказанию услуг).

20.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию потерпевшим при несчастных случаях на производстве необходимой помощи, их доставке в организацию(учреждение) здравоохранения.

20.20. Обеспечивать в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, техническое расследование причин аварий, разработку и реализацию мер по их профилактике и предупреждению.

21. Профком обязуется:

21.1. Отстаивать права работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, санитарным нормам, правилам и гигиеническим нормативам.

21.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением настоящего Договора, обеспечивать реализацию общественными инспекторами по охране труда их основных задач и функций.

21.3. Привлекать к работе по осуществлению общественного контроля работников профсоюзных органов, профсоюзных активистов и членов профсоюза.

21.4. Организовывать обучение и информирование по вопросам охраны труда общественных инспекторов по охране труда, обеспечивать их нормативными документами, относящимися к предмету контроля.

21.5. Периодически с участием представителя Нанимателя рассматривать на своих заседаниях вопросы, касающиеся состояния условий труда, выполнения требований охраны труда и совместных действий по их обеспечению.

21.6. Проводить для работников семинары, лекции, консультации по вопросам охраны труда, соблюдения трудовой, исполнительской и производственной дисциплины с привлечением специалистов по охране труда, главного технического инспектора труда Белорусского профсоюза работников здравоохранения (по согласованию).

РАЗДЕЛ 7. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ. ОРГАНИЗАЦИЯ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

От Профкома

От Нанимателя

22. Наниматель обязуется:

22.1. Систематически анализировать заболеваемость работников с временной и стойкой утратой трудоспособности.

22.2. Совместно с Профкомом:

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

информировать работников об имеющихся возможностях их оздоровления;

осуществлять полную или частичную компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

23. В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых условий и гарантий для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию Наниматель обязуется:

23.1. Предоставлять первое рабочее место выпускникам учреждений образования, обеспечивающих получение высшего, среднего специального образования, направленным на работу комиссией по персональному распределению выпускников.

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

23.3. Установить молодым специалистам надбавки к окладу:

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

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

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, за исключением указанных в абзаце пятом настоящего пункта) — в размере 50 процентов от оклада (постановление Министерства здравоохранения Республики

От Профкома

От Нанимателя

Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»);

работникам, оклады которым сформированы в соответствии с нормами постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) — в размере 40 процентов от оклада. В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении (направлении) (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»).

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

24. Профком обязуется:

24.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм по предоставлению первого рабочего места выпускникам высших, средних специальных учебных заведений Республики Беларусь, по охране труда и режиму рабочего времени молодежи.

24.2. Выделять средства из профсоюзного бюджета на поддержку молодежных инициатив, выполнение молодежных программ, развитие самодеятельного художественного творчества.

25. Наниматель и Профком обязуются:

25.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи.

25.2. Разрабатывать и внедрять совместные программы адаптации на рабочих местах, развивать наставничество в работе с молодыми специалистами, проводить торжественные мероприятия «Посвящение в профессию».

От Профкома



От Нанимателя



25.3. Поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения.

РАЗДЕЛ 9. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ, ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ И СПОРТИВНАЯ РАБОТА

26. Наниматель обязуется:

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

26.2. Способствовать популяризации здорового образа жизни и возрождению национальной культуры, иным социально значимым мероприятиям.

27. Наниматель имеет право:

27.1. Выделять денежные средства профсоюзной организации для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, новогодних елок и удешевления стоимости детских новогодних подарков, популяризации здорового образа жизни и возрождения национальной культуры и на иные социально значимые цели в размере не менее 0,15 процента от суммы внебюджетных средств в части превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении бюджетной организации (пункт 21.22 Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2019-2021 годы (рег. от 17 января 2019 г. № 248).

27.2. Обеспечивать возможность использования помещений для занятий спортом в свободное от основной работы время в целях оздоровления работников.

27.3. Содействовать обеспечению команд, участников спортивно-массовых мероприятий спортивной формой и спортивным инвентарем.

28. Профком имеет право с учетом своих финансовых возможностей:

28.1. Производить выдачу подарков стоимостью, не превышающей пятикратный размер установленной законодательством базовой величины, ко Дню защитников Отечества и Вооруженных Сил Республики Беларусь, Международному женскому дню, Новому году.

28.2. Применять меры морального и материального поощрения работников, ведущих здоровый образ жизни, регулярно занимающихся спортом, туризмом, художественной самодеятельностью, участвующих в общественной жизни коллектива, в том числе:

От Профкома

От Нанимателя

28.2.1. Награждать грамотами, дипломами, кубками лиц, принимавших участие в спортивных соревнованиях, творческих конкурсах.

28.2.2. Производить денежные поощрения работников за выполнение ими на общественных началах функций по организации физкультурно-оздоровительной, спортивно-массовой, культурно-массовой работы.

28.2.3. Выделять денежные средства на аренду спортивных залов, бассейнов и др. (для подготовки к Спартакиадам, проведения спортивных состязаний).

28.3. Применять меры материального стимулирования наставников молодежи, активистов донорского движения, а также общественных инспекторов по охране труда, других работников, которые сотрудничают с Нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

29. Профком имеет право осуществлять контроль за выделением Нанимателем и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

30. Профком обязуется организовывать и проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, туристические и досуговые поездки согласно разработанным и утвержденным Нанимателем и Профкомом планам.

РАЗДЕЛ 10.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

31. Наниматель обязуется:

31.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах», предоставлять профсоюзу, действующему в организации, в пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи.

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

От Профкома



От Нанимателя



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

31.4. Сохранять средний заработок участвующим в коллективных переговорах на весь период переговоров.

31.5. Расторжение трудового договора по инициативе Нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника), а также наложение дисциплинарных взысканий, лишение премий, изменение существенных условий труда с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, осуществлять только с согласия вышестоящего профсоюзного органа, а с работниками, избранными в состав профсоюзного органа и общественными инспекторами по охране труда, уполномоченными представителями профсоюза на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде, — с согласия профсоюзного органа, в котором они состоят на профсоюзном учете. При переводе таких работников на контрактную форму найма контракт с ними заключать на срок их полномочий в профсоюзном органе.

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

31.7. Освобождать от основной работы неосвобожденных работников Профкома для участия в работе конференций, съездов и иных мероприятиях на любых уровнях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой среднего заработка.

31.8. Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и профсоюзный комитет о принятых мерах.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

32. Наниматель:

32.1. Берет на себя ответственность за своевременное и полное выполнение обязательств и мероприятий, принятых в Договоре.

32.2. Знакомит всех работников, в том числе впервые принятых, с содержанием Договора, изменениями и дополнениями, внесенными в него.

От Профкома

От Нанимателя

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

33. За неисполнение норм и обязательств Договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

34. Контроль за выполнением Договора осуществляется Профкомом и Нанимателем.

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

36. По итогам полугодия на расширенных заседаниях Профкома с участием Нанимателя рассматривается ход выполнения Договора.

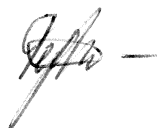
37. По итогам года на общем собрании коллектива рассматривается ход выполнения Договора.

«17» мая 2021 г.

Наниматель



Председатель профсоюзного
комитета



От Профкома



От Нанимателя



Приложение

к Коллективному договору
на 2021–2024 гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного
комитета государственного
учреждения «Республиканская
научная медицинская библиотека»

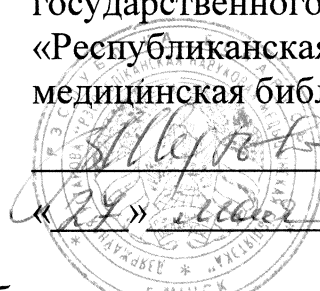


С.Л.Федчик

«24» 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по научно-
методической работе
государственного учреждения
«Республиканская научная
медицинская библиотека»



В.В.Шутова

«24» 2021 г.

Положение об оплате труда
работников государственного учреждения
«Республиканская научная медицинская библиотека»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников государственного учреждения «Республиканская научная медицинская библиотека» (далее — Положение) разработано в целях создания возможностей для роста заработной платы и достижения лучших результатов деятельности и повышения качества выполняемых работ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в редакции от 22 декабря 2020 г.), Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (в редакции от 09 апреля 2020 г.), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 г. № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в редакции от 13 декабря 2019 г.), постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 03 апреля 2019 г. № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (в редакции от 22 сентября 2020 г.),

От Профкома

От Нанимателя

постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций» (в редакции от 27 марта 2020 г. с учетом редакции от 15 января 2021 г.), постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры» (в редакции от 03 ноября 2020 г.); письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09 марта 2021 г. № 1-1-21/196-ЮР «О разъяснении законодательства».

2. СИСТЕМА И СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Оплата труда работников ГУ РНМБ производится на основе тарифной системы, которая включает базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

2.2. Оклад определяется путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда.

2.3. Заработная плата работников ГУ РНМБ по 30.06.2021 состоит из:

оклада;

стимулирующих выплат (надбавка за стаж работы в бюджетных организациях; надбавка за работу по контракту; надбавка молодым специалистам; надбавка за сложность и напряженность работы; надбавка за высокие достижения в труде; премия; надбавка за обеспечение показателей деятельности руководителю ГУ РНМБ);

компенсирующих выплат (доплата за совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ); исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией).

Надбавка за высокие достижения в труде выплачивается за:

проведение и участие в мероприятиях библиотеки, района, города, республики;

активное участие в спортивных соревнованиях района, города, республики;

разработку и внедрение инновационных технологий, новых направлений работы библиотеки;

организационно-методическую работу (организация, проведение или участие в съездах, конференциях, симпозиумах совещаниях,

От Профкома



От Нанимателя



семинарах, коллегиях и т. д.) по вопросам, связанным с деятельностью библиотеки;

выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени;

качественное и своевременное выполнение внеплановых показателей и заданий (непредусмотренных должностной инструкцией) в интересах ГУ РНМБ.

2.4. Заработная плата работников ГУ РНМБ с 01.07.2021 состоит из: оклада;

стимулирующих выплат (надбавка за стаж работы в бюджетных организациях; надбавка за работу по контракту; надбавка молодым специалистам; надбавка за сложность и напряженность работы; премия; надбавка за обеспечение показателей деятельности руководителю ГУ РНМБ);

компенсирующих выплат (доплата за совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ); исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией; базовая доплата).

2.5. Для начисления стимулирующих выплат и материальной помощи работникам ГУ РНМБ приказом Нанимателя создается и утверждается постоянно действующая Комиссия по оплате труда работников ГУ РНМБ (далее — Комиссия).

2.6. Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях устанавливается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы (Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27):

до 5 лет — 10 процентов;

от 5 до 10 лет — 15 процентов;

от 10 до 15 лет — 20 процентов;

от 15 лет и более — 30 процентов.

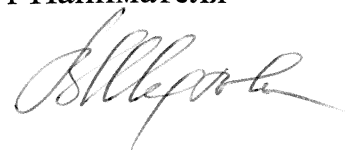
2.7. Работникам устанавливается надбавка к окладу в размере от 10 до 50 процентов за работу на условиях контрактной формы найма.

2.8. Выплата заработной платы производится путем зачисления на карт-счета работников денежных средств не менее двух раз в месяц в следующие сроки: за первую половину текущего месяца — 21 числа и окончательный расчет — 6 числа месяца, следующего за отчетным. При

От Профкома



От Нанимателя



совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

Заработная плата за первую половину текущего месяца выплачивается в размере не более 45 процентов. Размер заработной платы за первую половину текущего месяца может быть изменен по личному заявлению работника в письменной форме.

2.9. Выдача работникам расчетных листков производится не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы.

2.10. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с действующим законодательством (статья 58 Трудового кодекса Республики Беларусь).

2.11. Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до его начала (статья 176 Трудового кодекса Республики Беларусь). В случае невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска начало трудового отпуска по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года и работник имеет право продолжить работу (не уходить в отпуск), письменно уведомив об этом Нанимателя.

2.12. Начисление 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.

2.13. Выплата работникам пособий по временной нетрудоспособности производится одновременно с выплатой заработной платы в установленные сроки.

2.14. Заработная плата, выплаченная с задержками, превышающими один месяц, индексируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.


2.15. Заработная плата, излишне выплаченная работнику Нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть взыскана с работника, за исключением случаев счетной ошибки (по заявлению работника).

2.16. Удержания из заработной платы производятся в соответствии с действующим законодательством (статьи 107, 108 Трудового кодекса Республики Беларусь).

От Профкома



От Нанимателя



2.17. С 01.07.2021 работникам ГУ РНМБ устанавливается базовая доплата, которая относится к компенсирующим выплатам.

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.

2.17.1. Сумма обязательных выплат (оклад, надбавка за стаж работы в бюджетных организациях, надбавка за работу по контракту) и базовой доплаты позволят обеспечить работнику, выполняющему в полном объеме свои трудовые обязанности, оплату труда на уровне минимальной заработной платы.

2.17.2. Размер базовой доплаты устанавливается с учетом фактически отработанного времени. При изменении размера минимальной заработной платы и размеров обязательных выплат размер базовой доплаты подлежит перерасчету.

2.17.3. Исчисление базовой доплаты производится как по основной должности работника, так и по должности внешним и внутренним совместителям.

2.18. Работникам устанавливаются следующие компенсирующие выплаты: доплата за совмещение должностей служащих (профессий рабочих), расширение зон обслуживания (увеличение объема работы), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, — в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по должности служащего (профессии рабочего), по которой производится совмещение, расширение зон обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности.

От Профкома

От Нанимателя

3. НАДБАВКИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются по 30.06.2021:

3.1.1 молодым специалистам надбавки к окладу:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце третьем подпункта 3.1.1), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу — в размере 20 процентов от оклада,

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) — в размере 30 процентов от оклада,

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, за исключением указанных в абзаце пятом подпункта 3.1.1) — в размере 50 процентов от оклада (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»),

работникам, оклады которым сформированы в соответствии с нормами постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) — в размере 40 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»);

3.1.2 за сложность и напряженность работы для всех специалистов и рабочих — в размере до 200 процентов от оклада;

3.1.3 за высокие достижения в труде — в размере, определенном Комиссией.

От Профкома



От Нанимателя



3.2. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с 01.07.2021:

3.2.1 молодым специалистам надбавки к окладу:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование (за исключением указанных в абзаце третьем подпункта 3.2.1), место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу — в размере 20 процентов от оклада,

выпускникам, получившим высшее медицинское, фармацевтическое образование, работающим по направлению учреждений образования (после прохождения интернатуры) — в размере 30 процентов от оклада,

выпускникам, получившим высшее образование, включенным в банки данных одаренной и талантливой молодежи, за исключением указанных в абзаце пятом подпункта 3.2.1) — в размере 50 процентов от оклада (постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работникам бюджетных организаций»),

работникам, оклады которых сформированы в соответствии с нормами постановления Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры», из числа выпускников, получивших высшее образование, включенных в банки данных одаренной и талантливой молодежи, которым место работы предоставлено путем распределения (перераспределения), направления на работу (последующего направления на работу), в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) — в размере 40 процентов от оклада.

В случае приема на работу выпускников до момента выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) указанная надбавка устанавливается в течение двух лет с даты выдачи свидетельства о направлении на работу (при распределении, направлении) (постановление Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 г. № 32 «Об оплате труда работников в сфере культуры»);

3.2.2 за сложность и напряженность работы — в зависимости от их личного вклада в повышение эффективности деятельности бюджетной организации.

3.3. Сумма средств, сэкономленная по фонду оплаты труда (за счет наличия вакансий, периодов временной нетрудоспособности, социальных отпусков и др.), может направляться на стимулирующие и

От Профкома

От Нанимателя

компенсирующие выплаты, размер которых определяет Наниматель в последнем месяце каждого квартала, если иное не установлено законодательством. В случае если законодательством установлено иное – в соответствии с законодательством.

3.4. Порядок установления и выплаты надбавок:

3.4.1 Стимулирующие надбавки (за сложность и напряженность работы) работникам ГУ РНМБ устанавливаются в пределах имеющихся бюджетных средств на основании приказа Нанимателя;

3.4.2 Размер надбавки за сложность и напряженность труда конкретного работника может быть увеличен по сравнению со средними показателями работников тех же должностей за качественное выполнение работ на протяжении длительного периода, систематическое достижение более высоких показателей в труде (более высокая, чем у остальных, выработка, производительность труда);

3.4.3 Надбавка за сложность и напряженность работы устанавливается и выплачивается ежемесячно;

3.4.4 Надбавка за сложность и напряженность устанавливаются как по основной должности работника, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, за фактически отработанное время;

3.4.5 Стимулирующие надбавки, в том числе руководителям, с учетом объемов и качества работ могут устанавливаться по двум и более основаниям;

3.4.6 Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по соглашению сторон, истечением срока действия контракта, по сокращению штатов и другим уважительным причинам, выплата надбавок производится за фактически отработанное время;

3.4.7 Установление надбавок стимулирующего характера директору ГУ РНМБ осуществляется на основании приказа вышестоящего органа.

4. ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ БИБЛИОТЕКА

4.1. Премирование работников ГУ РНМБ осуществляется по решению Комиссии. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания приказа о премировании.

От Профкома



От Нанимателя



4.2. При премировании работников Комиссией рассматриваются докладные записки на премирование от заместителей директора, руководителей структурных подразделений и Профкома, подводятся итоги и учитываются показатели работы трудового коллектива и отдельных работников, устанавливаются окончательные размеры премий работникам на основании полученных документов.

4.3. В ГУ РНМБ премии выплачиваются за счет:

4.3.1 средств фонда оплаты труда, предусмотренных в бюджетной смете расходов, в размере 5 процентов — по 30.06.2021,

средств фонда оплаты труда, предусмотренных в бюджетной смете расходов, в размере 20 процентов и неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда (экономия плановых средств) — с 01.07.2021.

В частности, экономия плановых средств, предусмотренных на оплату труда, которые не были использованы на стимулирующие выплаты (кроме премии), направляются на премирование работников (письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09 марта 2021 г. № 1-1-21/196-ЮР «О разъяснении законодательства»);

4.3.2 средств, полученных от приносящей доходы деятельности (внебюджетных средств), остающихся в распоряжении ГУ РНМБ после уплаты обязательных платежей в бюджет в размерах, предусмотренных законодательством.

4.4. Условия, показатели и порядок премирования из средств республиканского бюджета:

4.4.1 выплата премий производится ежемесячно по 30.06.2021 в размере 5 процентов от оклада, с 01.07.2021 — 20 процентов от оклада и экономия по фонду оплаты труда;

4.4.2 премии начисляются как по основной должности работника, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, совмещения, за фактически отработанное время;

4.4.3 премирование работников ГУ РНМБ осуществляется за конечные результаты работы при условии выполнения следующих показателей:

по 30.06.2021:

4.4.3.1 своевременное и эффективное выполнение плановых показателей ГУ РНМБ (структурных подразделений) за отчетный период,

От Профкома

От Нанимателя

4.4.3.2 добросовестное и качественное выполнение работ согласно должностным обязанностям,

4.4.3.3 рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов ГУ РНМБ,

4.4.3.4 соблюдение финансово-хозяйственной, трудовой дисциплины,

4.4.3.5 выполнение работ, оказание услуг (в том числе по хозяйственным договорам) в установленные сроки и в запланированном объеме,

4.4.3.6 своевременное и квалифицированное выполнение приказов и устных распоряжений руководства, соответствующих должностным обязанностям работника и действующему законодательству,

4.4.3.7 укрепление материально-технической базы библиотеки;
с 01.07.2021:

4.4.3.8 своевременное и эффективное выполнение плановых показателей ГУ РНМБ (структурных подразделений) за отчетный период,

4.4.3.9 добросовестное и качественное выполнение работ согласно должностным обязанностям,

4.4.3.10 рациональное использование, экономию материальных, денежных и энергетических ресурсов ГУ РНМБ,

4.4.3.11 соблюдение финансово-хозяйственной, трудовой дисциплины,

4.4.3.12 выполнение работ, оказание услуг (в том числе по хозяйственным договорам) в установленные сроки и в запланированном объеме,

4.4.3.13 своевременное и квалифицированное выполнение приказов и устных распоряжений руководства, соответствующих должностным обязанностям работника и действующему законодательству,

4.4.3.14 укрепление материально-технической базы библиотеки,

4.4.3.15 проведение и участие в мероприятиях библиотеки, района, города, республики,

4.4.3.16 активное участие в спортивных соревнованиях района, города, республики,

4.4.3.17 разработку и внедрение инновационных технологий, новых направлений в работу библиотеки,

4.4.3.18 организационно-методическую работу (организация, проведение или участие в съездах, конференциях, симпозиумах

От Профкома

От Нанимателя

совещаниях, семинарах, коллегиях и т. д.) по вопросам, связанным с деятельностью библиотеки,

4.4.3.19 выполнение поручений вышестоящих органов управления, срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда, дополнительных затрат времени,

4.4.3.20 качественное и своевременное выполнение внеплановых показателей и заданий (непредусмотренных должностной инструкцией) в интересах ГУ РНМБ;

4.4.4 для оценки указанных выше показателей премирования могут быть использованы данные бухгалтерской и статистической отчетности, отчеты о работе структурных подразделений, акты внедрения завершенных разработок, акты сдачи-приемки выполненных работ (оказанных услуг), в том числе поэтапные, а также иная подтверждающая документация;

4.4.5 за отдельные упущения в работе размер премии может быть уменьшен либо работник может быть лишен премии полностью по решению Комиссии. К таким упущениям, в частности, относятся:

4.4.5.1 неисполнение должностных обязанностей,

4.4.5.2 невыполнение либо ненадлежащее выполнение приказов, распоряжений директора и поручений руководителя подразделения,

4.4.5.3 нарушение сроков завершения и сдачи работ (услуг),

4.4.5.4 нарушение трудовой и исполнительской дисциплины,

4.4.5.5 нарушение норм и правил охраны труда и техники безопасности,

4.4.5.6 невыполнение производственного (личного) плана,

4.4.5.7 низкая производительность труда за отчетный период,

4.4.5.8 нарушение производственных и технологических инструкций,

4.4.5.9 прогул,

4.4.5.10 отсутствие на рабочем месте более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин,

4.4.5.11 приписки и искажения в финансовой, отчетно-плановой и иной документации,

4.4.5.12 неисполнение законодательства о коррупции и директив Президента Республики Беларусь;

4.4.6 дисциплинарные взыскания являются основанием для снижения размера премии работнику:

до 50 процентов — при объявлении замечания,

От Профкома



От Нанимателя



от 50 до 100 процентов — при объявлении выговора.

Если работник занимает разные должности, то лишение или снижение премии производится только по той должности, на которой к работнику было применено дисциплинарное взыскание;

4.4.7 снижение (лишение) премии работнику осуществляется за тот период, в котором было соответствующее упущение в работе, и оформляется приказом с обязательным указанием причин;

4.4.8 работникам, проработавшим неполный месяц в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по соглашению сторон, увольнением по сокращению штатов, истечением срока действия контракта и другим уважительным причинам, выплата премии производится в размере 20 процентов за фактически отработанное время;

4.4.9 начисление и выплата премии осуществляется в месяце, следующем за отчетным периодом;

4.4.10 премирование Нанимателя осуществляется на основании приказа вышестоящего органа по итогам работы за соответствующий период.

4.5. Условия, показатели и порядок премирования из средств, полученных от приносящей доходы деятельности:

4.5.1 за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности, производится премирование:

работников подразделений, непосредственно осуществляющих внебюджетную деятельность, в зависимости от вклада в общую прибыль, работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческих и хозяйственно-обслуживающих работников;

4.5.2 заместители директора библиотеки и главный бухгалтер при непосредственном участии в выполнении работ в осуществлении внебюджетной деятельности и выполнении НИОКР могут быть также премированы за счет средств от этой деятельности в установленном порядке;

4.5.3 конкретные размеры премий работникам начисляются с учетом выполненных объемов и качества работ и максимальными размерами не ограничиваются;

4.5.4 работники, не допускающие нарушения производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, могут быть премированы дополнительно без ограничения размера премии за счет прибыли, средств от приносящей доходы деятельности, остающихся в

От Профкома



От Нанимателя



распоряжении библиотеки после уплаты обязательных платежей в бюджет (пункт 3.1 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5);

4.5.5 премирование за счет средств от приносящей доходы деятельности, как правило, производится по итогам работы за квартал (полугодие, год) независимо от фактически отработанного времени;

4.5.6 начисление и выплата премии осуществляется в дни выплаты заработной платы;

4.5.7 премия распределяется среди работников, состоящих в штате ГУ РНМБ на дату создания приказа Нанимателя о премировании и отработавшим не менее месяца.

5. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ НАУЧНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ БИБЛИОТЕКА

5.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи применяются в отношении всех работников, для которых ГУ РНМБ является основным местом работы.

5.2. Годовой размер средств на оказание материальной помощи формируется, исходя из окладов работников, в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников (абзац 3 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27).

5.3. Расчет фонда средств, направляемого для оказания материальной помощи работникам, производится бухгалтерией ежемесячно.

5.4. Получателями материальной помощи являются работники ГУ РНМБ или близкие родственники (близкими родственниками являются супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры) в случаях и по основаниям, установленным настоящим Положением и (или) иными локальными нормативными правовыми актами ГУ РНМБ. При получении материальной помощи близкие родственники должны предъявить документы (их копии), подтверждающие родственную связь с работником (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и др.), а также документ, удостоверяющий личность получателя.

5.5. Основания и размеры оказания материальной помощи (решение о размере материальной помощи по основаниям принимается Комиссией):

От Профкома



От Нанимателя



5.5.1 материальная помощь оказывается по заявлению работника в следующих случаях:

5.5.1.1 в случае длительной болезни (21 день и более) работника либо после перенесенной операции — в размере до 7 базовых величин,

5.5.1.2 в случае длительной болезни (21 день и более) несовершеннолетнего ребенка работника либо после перенесенной операции — в размере до 7 базовых величин,

5.5.1.3 в случае стихийного бедствия (пожар, затопление и др.) — в размере до 10 базовых величин,

5.5.1.4 в связи с юбилейной датой (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70-летием и т. д.) — в размере до 7 базовых величин,

5.5.1.5 работникам, имеющим детей, на оплату путевки в детские оздоровительные лагеря (при подаче работником заявления) — в размере до 5 базовых величин,

5.5.1.6 при увольнении, в связи с выходом на пенсию по возрасту — в размере 5 базовых величин,

5.5.1.7 в случае смерти работника членам его семьи — в размере 10 базовых величин,

5.5.1.8 в случае смерти близких родственников работника — в размере 10 базовых величин,

5.5.1.9 при вступлении работника в брак — в размере 4 базовых величин,

5.5.1.10 при рождении ребенка — в размере 7 базовых величин,

5.5.1.11 работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей в неполной семье — в размере 2 базовых величин один раз в год (в зависимости от финансовых возможностей библиотеки),

5.5.1.12 к Международному женскому дню, Дню медицинского работника, Дню библиотек, Новому году — в размере от 1 базовой величины (при наличии денежных средств),

5.5.1.13 в других случаях — при подаче работником аргументированного заявления либо по ходатайству Профкома.

5.6. Порядок оказания материальной помощи:

5.6.1 материальная помощь работникам ГУ РНМБ оказывается при наличии оснований, указанных в пункте 5.5 настоящего Положения, с соблюдением установленного порядка оказания материальной помощи;

5.6.2 материальная помощь выплачивается работникам ГУ РНМБ на основании личного заявления работника (его близкого родственника), ходатайства председателя Профкома ГУ РНМБ, докладной записки руководителя структурного подразделения, заместителя директора с

От Профкома



От Нанимателя



указанием основания для выплаты материальной помощи. К заявлению либо докладной записке прилагаются копии подтверждающих документов;

5.6.3 материальная помощь работникам ГУ РНМБ оказывается по решению Комиссии, оформляется Протоколом заседания Комиссии, который является основанием для издания приказа об оказании материальной помощи;

5.6.4 выплата материальной помощи может осуществляться как в дни выплаты заработной платы, так и в иные дни (сроки).

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА НА ОЗДОРОВЛЕНИЕ

6.1. На осуществление единовременной выплаты на оздоровление работникам направляются средства, выделяемые из бюджета в соответствии с действующим законодательством (абзац 2 пункта 4 Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27).

6.2. Годовой размер средств на выплату формируется из расчета: 0,5 оклада — по 31.12.2021, 1 оклад — с 01.01.2022.

6.3. Единовременная выплата на оздоровление, как правило, осуществляется при уходе в трудовой отпуск. Единовременная выплата на оздоровление может быть также осуществлена по иным обстоятельствам, при наличии денежных средств на основании аргументированного заявления работника по согласованию с Нанимателем.

6.4. Размеры единовременной выплаты на оздоровление:

6.4.1 единовременная выплата на оздоровление осуществляется из расчета 0,5 оклада работника — по 31.12.2021, 1 оклада — с 01.01.2022;

6.4.2 размер оклада работника, из которого исчисляется единовременная выплата на оздоровление, определяется на день начала трудового отпуска работника, а при увольнении работника — на дату приказа об увольнении (в случае если увольняющийся работник не использовал трудовой отпуск и единовременную выплату на оздоровление);

6.4.3 если в течение года размер оклада работника изменился, а выплата уже была произведена, то перерасчет и доплата единовременной выплаты на оздоровление работнику не производятся;

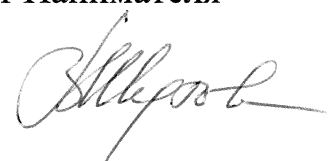
6.4.4 единовременная выплата на оздоровление выплачивается пропорционально отработанному времени в случае если:

6.4.4.1 работник принят на работу и отработал менее 11 месяцев,

От Профкома



От Нанимателя



6.4.4.2 работник уходит (приходит) в отпуск (из отпуска) по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет,

6.4.4.3 работник до увольнения не использовал единовременную выплату на оздоровление;

6.4.5 в случае если работник перешел с одной должности на другую и выплата на оздоровление не производилась, то выплата на оздоровление осуществляется, исходя из размера оклада по новой должности;

6.4.6 единовременная выплата на оздоровление внешним и внутренним совместителям осуществляется из расчета 0,5 или 0,25 ставки от соответствующего оклада совместителя.

6.5. Порядок осуществления единовременной выплаты на оздоровление:

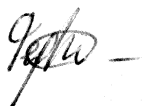
6.5.1 единовременная выплата на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника;

6.5.2 единовременная выплата на оздоровление осуществляется без предъявления работниками документов, подтверждающих оздоровление (санаторно-курортное лечение);

6.5.3 единовременная выплата на оздоровление выплачивается в установленном размере в конце календарного года, если работнику не предоставлен отпуск в текущем календарном году. Размер выплаты определяется, исходя из оклада на дату написания работником заявления.

6.5.4 Средства на осуществление единовременной выплаты на оздоровление, не использованные в календарном году, могут быть направлены на премирование в конце календарного года после осуществления единовременной выплаты на оздоровление всем работникам организации в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим положением (письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 09 марта 2021 г. № 1-1-21/196-ЮР «О разъяснении законодательства»).

От Профкома



От Нанимателя

