*Приложение № 10 к коллективному договору*

|  |
| --- |
| Учреждение образования«Витебский государственный ордена Дружбы народовмедицинский университет» |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель профкома сотрудников  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.К.Погоцкий «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. | УТВЕРЖДАЮРектор университета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Т.Щастный  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников учреждения образования «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет» (далее – университет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь, Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 года № 27 «Об оплате работников бюджетных организаций» (далее – Указ № 27), Указом Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 года № 450 «Об установлении надбавок за ученые степени и звания» (далее - Указ № 450), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2019 года № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (далее - постановление № 138), постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 3 апреля 2019 года № 13 «Об оплате труда работников бюджетных организациях» (далее - постановление № 13), постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 53 «О стимулирующих и компенсирующих выплатах работников бюджетных организаций» (далее – постановление № 53), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 года № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» (далее - постановление № 71), постановлением Министерства культуры Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 32 «Об оплате работников в сфере культуры» (далее - постановление № 32) и другими нормативными правовыми актами Республики Беларусь в области оплаты труда.

1.2. Положение об оплате работников университета предусматривает повышение материальной заинтересованности работников в улучшении производственных и экономических результатов деятельности университета.

1.3. Положение об оплате труда распространяется на работников университета, работающих на условиях трудовых договоров (контрактов), в том числе и на лиц, работающих по совместительству.

1.4. Заработная плата работников университета состоит из оклада, стимулирующих и компенсирующих выплат.

1.5. Выплата заработной платы работникам университета производится два раза в месяц в следующие сроки: 20-го числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца (аванс), 7-го числа каждого месяца, следующего за отчетным, - окончательный расчет по заработной плате. Расчетные листки выдаются работникам за один день до выплаты заработной платы.

1.6. Положение об оплате труда работников утверждается ректором ВГМУ по согласованию с председателем профсоюзного комитета и является приложением к коллективному договору.

1.7. Настоящее Положение об оплате труда работников действует до введения новых условий оплаты труда работников, установления надбавок, доплат и других выплат стимулирующего и компенсирующего характера и может при необходимости уточняться, дополняться, изменяться в случае изменения законодательства Республики Беларусь.

**2. Состав средств на оплату труда**

# В состав заработной платы включается:

# 2.1. Заработная плата за выполненную работу и отработанное время:

оплата по установленным окладам за выполненный объем работы и отработанное время;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

заработная плата работников, состоящих в списочном составе университета, за выполнение, кроме основной работы, работы по совместительству (внутреннее совместительство);

заработная плата лиц, принятых на работу по совместительству из других организаций (внешнее совместительство);

# 2.2. Выплаты стимулирующего характера.

2.2.1. Регулярные выплаты стимулирующего характера:

надбавки за стаж работы в бюджетных организациях;

надбавка работникам, с которыми заключены контракты в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь;

надбавка за специфику работы в сфере образования;

надбавка за специфику труда;

надбавка молодым специалистам;

надбавка за особенности профессиональной деятельности;

надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы;

надбавка за сложность и напряженность работы;

надбавка за высокие достижения в труде;

надбавка за наличие ученой степени и звания;

надбавка за специфику работы в сфере культуры;

премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты;

другие регулярные выплаты стимулирующего характера, включая денежную помощь (компенсацию), выплачиваемую всем работникам университета.

2.2.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера:

единовременные (разовые) премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты, в том числе премии за рациональные предложения, патенты, премии за издания учебников;

единовременная выплата на оздоровление из расчета 0,5 оклада в соответствии с пунктом 4 Указа № 27;

вознаграждения к юбилейным датам, праздникам, торжественным событиям (включая стоимость подарков и материальную помощь);

другие единовременные выплаты стимулирующего характера.

# 2.3. Выплаты компенсирующего характера:

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплаты за каждый час работы в ночное время;

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест;

доплата за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни;

доплата за особый характер труда (постановление № 53);

денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск;

другие выплаты компенсирующего характера.

# 2.4. Оплата за неотработанное время:

оплата трудовых и социальных отпусков, предоставляемых в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

оплата отпусков, предоставляемых по инициативе нанимателя;

оплата свободного от работы дня матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, двух и более детей в возрасте до шестнадцати лет;

оплата неотработанного времени работниками моложе восемнадцати лет, инвалидами I и II групп при сокращенной продолжительности рабочего дня, оплата специальных перерывов в работе в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

заработная плата, сохраняемая за работниками, за время выполнения ими государственных, общественных, воинских обязанностей;

заработная плата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, направленными на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку;

оплата отпусков в связи с получением образования, предоставляемых работникам, получающим образование в учреждениях образования по направлению университета или по согласованию сторон;

заработная плата, сохраняемая за время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или медицинском осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследования и осмотры;

заработная плата, сохраняемая за работников университета во время служебных командировок;

другие виды выплат.

# 2.5. К прочим выплатам и расходам, не учитываемым в составе заработной платы, относятся:

выходное пособие (компенсация), выплачиваемое в случае прекращения трудового договора (контракта);

единовременные пособия (вознаграждения, включая стоимость подарков и материальную помощь) при выходе на пенсию (в отставку);

материальная помощь (компенсация), оказываемая родителям при рождении ребенка, многодетным семьям за счет средств университета, родителям, имеющим детей-инвалидов, инвалидам и другим;

командировочные расходы (включая суточные) в пределах и сверх норм, установленных законодательством Республики Беларусь;

стоимость выданной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока;

расходы на профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку кадров (кроме расходов на заработную плату):

денежная помощь, оказываемая организацией молодым специалистам, выпускникам учреждений образования;

другие расходы на получение образования работниками в учреждениях образования, связанных с производственной необходимостью, включая оплату стоимости проезда обучающимся работникам к месту нахождения учебного заведения и обратно;

пособия и другие выплаты за счет средств государственного социального страхования, страховые выплаты по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

материальная помощь, оказываемая отдельным работникам, в связи со смертью близких родственников, с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, увечьем, тяжелой болезнью и другими семейными обстоятельствами;

материальная помощь и другие выплаты, предоставленные лицам, не работающим в университете (пенсионерам, инвалидам, семьям погибших и умерших работников, другим лицам);

другие выплаты.

**3. Формирование оклада работников**

Оплата труда работников университета производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку.

3.1. Тарификация работников.

Тарифные разряды по должностям (кратные размеры базовой ставки по профессиям), определенные тарифной сеткой для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, установленной в приложении 1 к постановлению № 138 (далее - тарифная сетка), устанавливаются:

3.1.1. по должностям руководителей (код категории должности - 1):

руководителям учреждений высшего образования, - в пределах диапазона, предусмотренного подпунктом 6.7 пункта 6 тарифной сетки;

заместителям руководителя университета (филиала) - на один-три разряда ниже тарифного разряда, установленного ректору университета;

руководителям структурных подразделений (кроме руководителей структурных подразделений, которым тарифные разряды определены таблицей 1 приложения к постановлению № 13) - в пределах диапазона, предусмотренного пунктом 5 тарифной сетки;

тарифные разряды начальников структурных подразделений:

главный бухгалтер, начальник планово-экономический отдел на два разряда ниже тарифного разряда, установленного по должности ректора университета;

начальник отдела кадров на три разряда ниже тарифного разряда, установленного по должности ректора университета;

главный инженер, начальник эксплуатационного отдела на четыре разряда ниже тарифного разряда, установленного по должности ректора университета;

3.1.2. по должностям специалистов (код категории должности - 2):

по должностям, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, - минимальный тарифный разряд, предусмотренный соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки. При этом по производной должности «старший» - на один разряд выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

по должностям, квалификационными характеристиками которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, - в зависимости от квалификационной категории, присвоенной в установленном порядке:

не имеющим квалификационной категории, - минимальный тарифный разряд, предусмотренный соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим вторую квалификационную категорию, - на один разряд выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим первую квалификационную категорию, - на два разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

имеющим высшую квалификационную категорию - на три разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

по производной должности «ведущий» - на три разряда выше минимального тарифного разряда, предусмотренного соответствующим диапазоном тарифных разрядов тарифной сетки;

по должностям работников культуры (за исключением руководителей и других служащих) - в пределах диапазона, предусмотренного подпунктом 2.4 пункта 2 тарифной сетки;

по должностям профессорско-преподавательского состава (за исключением руководителей) - в пределах диапазона, предусмотренного подпунктом 2.11 пункта 2 тарифной сетки;

3.1.3. другим служащим (код категории 3) - в пределах диапазона, предусмотренного подпунктом 2.1 пункта 2 тарифной сетки, кроме других служащих, должности которых являются общими для всех видов экономической деятельности.

3.1.4. по профессиям рабочих:

кратные размеры базовой ставки по профессиям в случае, когда

разряд работы предусмотрен тарифно-квалификационными характеристиками по профессиям рабочих согласно таблице 3 приложения к постановлению № 13;

кратные размеры базовой ставки по профессиям, тарифно-квалификационными характеристиками которых не предусмотрены разряды работы согласно таблице 4 приложения к постановлению № 13.

3.1.5. При двойном наименовании должностей руководителей, специалистов и других служащих тарифный разряд устанавливается по первому наименованию должности.

3.2. Порядок исчисления окладов работников.

В соответствии с трудовым кодексом Республики Беларусь в университете применяется повременная оплата труда.

Оклад работника устанавливается за выполнение трудовой функции определенной сложности и квалификации за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсирующих выплат, исчисляемый путем умножения базовой ставки на коэффициент тарифного разряда (кратный размер базовой ставки), установленный по должности (профессии).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений университета, а также заместителей руководителей с производной должностью «главный» устанавливаются на 3 процента ниже окладов, установленных соответствующим руководителям.

**4. Установление надбавок работникам**

* 1. Надбавка за стаж работы в бюджетной организации:

устанавливается в следующих размерах от базовой ставки при стаже работы:

до 5 лет работы - 10 %;

от 5 до 10 лет работы - 15 %;

от 10 до 15 лет работы - 20 %;

от 15 лет и выше - 30 %.

Согласно постановлению № 13 в стаж работы засчитываются периоды работы:

в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

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

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

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

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

* 1. Надбавка по контракту:

Работникам университета, 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.

* 1. Надбавка за специфику работы в сфере образования по постановлению № 71.

На основании подпункта 3.3 пункта 3 приложения 30 к постановлению № 71 педагогическим работникам из числа специалистов (за исключением профессорско-преподавательского состава) учреждений высшего образования устанавливается в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории, включая педагогических работников, занимающих должности, квалификационными характеристиками которых не предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, – 5 процентов;

имеющим вторую квалификационную категорию – 10 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию – 15 процентов;

имеющим высшую квалификационную категорию – 20 процентов;

Присвоение квалификационных категорий работникам производится по тем должностям, по которым в соответствии с квалификационными характеристиками предусмотрено внутридолжностное категорирование.

Педагогическим работникам и служащим, занятым в образовании, в следующих размерах от оклада (приложение 30 к постановлению № 71):

руководителям из числа профессорско-преподавательского состава, проректору – 50 процентов;

руководителям из числа педагогических работников и их заместителям за исключением профессорско-преподавательского состава, специалистам из числа профессорско-преподавательского состава –30 процентов;

заведующему общежитием, начальнику студенческого городка, начальнику (заведующему) спортивного клуба –10 процентов.

4.4. Надбавка за специфику труда по постановлению № 71.

На основании пункта 4 приложения 30 к постановлению № 71 руководителям и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, которые проводят учебные занятия на иностранном языке, в размере 5 процентов от базовой ставки за каждый час учебных занятий.

4.5. Надбавка молодым специалистам по постановлению № 53 устанавливается:

выпускникам, получившим высшее и среднее специальное образование, место работы которым предоставлено путем распределения, направления на работу в бюджетные организации, – в размере 20 процентов оклада;

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

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

4.6. Надбавка за особенности профессиональной деятельности по постановлению № 53 устанавливается:

ректорам, проректорам, деканам, профессорско-преподавательскому составу кафедр учреждений высшего образования, учреждений дополнительного образования взрослых, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по профилю образования «Здравоохранение», – в размере до 200 процентов оклада включительно.

 Размеры, порядок и условия определяются Положением по установлению надбавок за особенности профессиональной деятельности профессорско-преподавательскому составу клинических кафедр ВГМУ, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.7. Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы устанавливается ректору, проректорам, деканам, заведующим кафедрами, профессорам, доцентам, ассистентам, старшим преподавателям, преподавателям, которые при реализации содержания образовательных программ высшего образования и дополнительного образования взрослых по профилю образования «Здравоохранение» осуществляют деятельность, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, в следующих размерах:

до 100 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 2 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13 июня 2019 года № 52 «Об оплате труда медицинских и фармацевтических работников, а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью» (далее – постановление Министерства здравоохранения № 52);

до 120 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

до 140 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории хирургического профиля, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52;

до 250 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

до 230 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после оказания высокотехнологичной медицинской помощи;

до 220 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктами 2 и 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при выполнении сложных медицинских вмешательств;

до 210 процентов от оклада врача-специалиста соответствующей специальности и квалификационной категории, рассчитанного по тарифным разрядам, предусмотренным пунктом 3 приложения 1 к постановлению Министерства здравоохранения № 52, при осуществлении интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств.

Надбавка за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, проведением медицинской экспертизы, устанавливается работнику по одному из оснований. Конкретный размер и порядок ее выплаты определяются Положением по установлению надбавки за осуществление деятельности, связанной с организацией и оказанием медицинской помощи, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.8. Надбавка за сложность и напряженность работы по постановлению № 53 устанавливается работникам университета в размере до 200 процентов оклада включительно.

Перечень работников, которым устанавливается надбавка за сложность и напряженность работы, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются Положением об установлении надбавки за особенности профессиональной деятельности, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.9. Надбавка за высокие достижения в труде по постановлению № 53.

Перечень работников, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются в соответствии с Положением, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

Указанные надбавки уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы по решению комиссии по премированию, оказанию материальной помощи, установлению процентных надбавок.

4.10. Надбавки за ученые степени и звания.

На получение надбавок за ученые степени и звания имеют право работники университета, имеющие ученые звания академиков и членов-корреспондентов Национальной академии наук Беларуси, а также ученые степени доктора и кандидата наук, ученые звания профессора и доцента.

Ежемесячные надбавки за ученые степени и звания устанавливаются в размерах, кратных базовой ставке, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

подпунктом 1.2 Указа № 450 - руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, деканам (начальникам) факультетов и их заместителям, заведующим (начальникам) кафедрами и их заместителям, профессорско-преподавательскому составу государственных организаций системы образования, имеющим:

ученые степени доктора и кандидата наук, - соответственно 1,37 и 0,92;

ученые звания профессора и доцента, - соответственно 0,92 и 0,46;

подпунктом 1.3 Указа № 450 - руководителям, заместителям руководителей по основной деятельности, научным работникам государственных научных организаций и научных структурных подразделений государственных учреждений высшего образования, имеющим:

ученые степени доктора и кандидата наук, - соответственно 1,37 и 0,92;

ученые звания профессора и доцента, - соответственно 0,92 и 0,46.

Надбавки за ученые степени и звания назначаются на основании решения комиссии по назначению надбавок за ученую степень и ученое звание ежегодно не позднее 15 января с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны.

4.11. Надбавка за специфику работы в сфере культуры по постановлению № 32 устанавливается работникам 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 бюджетные организации, в течение двух лет с даты приема их на работу по распределению (направлению) – в размере 40 процентов базовой ставки.

**5. Установление доплат работникам**

Работникам университета устанавливаются компенсирующие выплаты - доплаты:

5.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере до 100 процентов (включительно) оклада в зависимости от объема выполняемых работ, рассчитанного по профессии (должности), по которой производится совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполняются обязанности. Конкретный размер доплаты устанавливается ректором университета.

5.2. Доплата за каждый час работы в ночное время.

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 № 13 в размерах 35 процентов от часового оклада работника.

Часовые оклады определяются путем деления оклада на расчетную норму рабочего времени конкретного месяца.

При почасовой оплате труда работников часовой оклад определяется путем деления оклада, на среднемесячное количество рабочих часов с учетом годового баланса рабочего времени.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется делением расчетной нормы рабочего времени, установленной на календарный год, на 12 месяцев.

Ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время.

5.3. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

Размер доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается в процентах от базовой ставки за каждый час работы во вредных условиях труда, определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 июня 2017 года № 575 «О некоторых вопросах предоставления компенсаций по условиям труда». Размер доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется в зависимости от класса и степени вредности этих условий труда, установленных при аттестации рабочих мест.

Указанные доплаты устанавливаются в процентах от базовой ставки за 1 час работы в условиях труда, соответствующих классу:

|  |
| --- |
| Класс 3 (вредные условия труда): |
| класс 3.1 (1-я степень вредности) | 0,03 |
| класс 3.2 (2-я степень вредности) | 0,04 |
| класс 3.3 (3-я степень вредности) | 0,05 |
| класс 3.4 (4-я степень вредности) | 0,06 |
| Класс 4 (опасные условия труда) | 0,07 |

Работникам, которым в соответствии с актами законодательства установлена повышенная оплата труда за особый характер работ, доплата за работу в этих условиях по результатам аттестации не устанавливается.

При суммированном учете рабочего времени сумма часов фактически отработанного времени во вредных и (или) опасных условиях труда за учетный период, за который работникам предоставляется доплата, не должна превышать нормы часов, установленной графиком работы (сменности) на этот период.

Работники, работающие по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, имеют право на компенсацию в виде оплаты труда в повышенном размере в дни, отработанные ими во вредных и (или) опасных условиях труда полный рабочий день продолжительностью, установленной нанимателем для данной профессии (должности) в соответствии с законодательством.

5.4. Оплата за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни.

В соответствии с пунктом 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.2014 N 583 «Об установлении размера доплаты за работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни» устанавливается доплата за каждый час работы в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций:

с повременной оплатой труда - в размере часового оклада работника;

со сдельной оплатой труда - в размере сдельной расценки выполненной работы.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха в этом же месяце (из расчета восьмичасового рабочего дня - один день отдыха за 8 часов работы в сверхурочное время).

5.5. Доплата за особый характер труда (постановление № 53).

Устанавливается в размерах от базовой ставки работникам, обслуживающих пациентов, выполнение педагогическими работниками своих должностных обязанностей по обеспечению оказанию медицинской помощи в зоне воздействия вредных факторов и (или) сопровождающееся контактом с пациентами, их биологическими материалами, продуктами жизнедеятельности.

Размеры, порядок и условия определяются Положением по установлению доплат за особый характер труда, утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

**6. Оплата по договорам подряда, возмездного оказания услуг**

Почасовая оплата труда производится в соответствии с утвержденным Положением о привлечении лиц на условиях договора возмездного оказания услуг на выполнение учебной работы по ставкам почасовой оплаты труда, на основании заключенных договоров возмездного оказания услуг и актов выполненных работ. Работы на условиях договора возмездного оказания услуг на выполнение учебной работы по ставкам почасовой оплаты труда выполняются во внерабочее время.

Количество часов учебной нагрузки, выделяемых кафедрами по ставкам почасовой оплаты труда, устанавливается УМО по представлению проректора по учебной работе в пределах общей нагрузки кафедры и утверждается ректором университета.

Стоимость часа, применяемая для определения размера вознаграждения за преподавательскую работу, выполненную на условиях договора, определяется на основании часового оклада, определяемого путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленное нормативными правовыми актами, с учетом годового баланса рабочего времени при реализации образовательных программ высшего образования, дополнительного образования взрослых.

Часовые оклады увеличиваются на размер стимулирующих выплат, надбавок за ученые степени и звания и других выплат.

Вознаграждение за организацию приема лиц для получения послевузовского образования и обеспечение образовательного процесса при реализации образовательных программ послевузовского образования в учреждениях образования, осуществляется по ставкам почасовой оплаты труда, согласно постановлению Совета Министров от 24 мая 2012 года № 479 «О некоторых вопросах послевузовского образования».

Вознаграждение лицам, не состоящим в списочном составе университета, за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг, если расчеты за выполненную работу производятся университетом с физическими, а не с юридическими лицами и не с индивидуальными предпринимателями. Размер средств на выплату вознаграждения определяется исходя из сметы (калькуляции) на выполнение работ (услуг) по этому договору, платежных документов и по ставкам (расценкам), утвержденных ректором университета, протокола согласования цены.

**7. Премирование**

Премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты.

Премирование может быть:

ежемесячное;

ежеквартальное;

разовое (например, за выполнение ответственного задания или поручения руководства, за особые достижения в труде);

единовременное (например, к профессиональному празднику).

Премии работникам выплачиваются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы.

На выплату премий направляются средства, предусматриваемые в соответствующих бюджетах, в размере 5 процентов от суммы окладов работников. Премии начисляются на оклад работника в расчете на месяц, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства.

Размеры, порядок и условия выплаты премии работников определяются Положением о премировании, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

**8. Оказание материальной помощи**

Материальная помощь оказывается работникам за счет средств, запланированных по бюджетной смете, смете доходов и расходов на эти цели, а также за счет средств, полученных от приносящей доходы деятельности.

На оказание материальной помощи направляются средства в размере 0,3 среднемесячной суммы окладов работников.

Размеры, порядок и условия оказания материальной помощи определяются Положением об оказании материальной помощи работникам, которое утверждается ректором университета и согласовывается с профсоюзным комитетом.

**9. Единовременная выплата на оздоровления**

Работникам университета ежегодно осуществляется единовременная выплата на оздоровление, как правило, при уходе в трудовой отпуск (отпуск) из расчета 0,5 оклада, если иной размер не установлен законодательными актами или Советом Министров Республики Беларусь.

Размеры, порядок и условия осуществления единовременной выплаты на оздоровления определяются Положением об оказании материальной помощи, которое утверждается ректором университета по согласованию с профсоюзным комитетом.

**10. Оплата труда при установлении работникам суммированного учета рабочего времени**

Дежурным, вахтерам, отдельным категориям специалистов по производственной необходимости с разрешения ректора университета и по согласованию с профсоюзным комитетом может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

Еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени в неделю (статьи 112 - 114 Трудового кодекса Республики Беларусь). При этом ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать 12 часов в среднем за учетный период.

Сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать норму часов за этот период, рассчитанную в соответствии со статьями 112 - 117 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Продолжительность учетного периода устанавливается нанимателем и не может превышать одного календарного года. Учетный период может определяться календарными периодами (месяц, квартал), иными периодами.

Обязательным условием при суммированном учете рабочего времени является соответствие запланированного рабочего времени для каждого работника в целом за учетный период с графиком работы и установленной норме рабочего времени для этого периода. Если, установлен учетный период продолжительностью в квартал, то переработка в отдельные месяцы квартала не считается сверхурочной работой и, следовательно, дополнительная оплата за часы такой переработки не производится. Возникшая переработка должна компенсироваться недоработкой в последующие недели или месяцы учетного периода.

**11. Заключительная часть**

Оплата труда работников университета производится в соответствии с установленными законодательством требованиями и условиями заключенных трудовых договоров (контрактов).

Установленные условия оплаты труда применяются в отношении всех работников университета независимо от источника их финансирования.

Оплата труда работников университета производится на основе окладов, стимулирующих надбавок и компенсирующих доплат.