

Дополнительное соглашение
к коллективному договору на 2022-2025гг.

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору заключено между работникам государственного учреждения здравоохранения «Гродненская центральная городская поликлиника», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем «Профком»), представляющий интересы работников (членов профсоюза) в лице председателя профкома Янковской Н.А. и администрацией ГУЗ «Гродненская центральная городская поликлиника» (в дальнейшем «Наниматель») в лице главного врача Романчука А.С., соглашение вступает в силу с 25.10.2024.

Стороны пришли к согласию и внесли следующие изменения и дополнения:

Раздел III. Оплата труда

Подпункт 35.2 пункта 35 дополнить абзацем следующего содержания:

«стажировки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее медицинское образование, - 20 процентов базовой ставки за каждый день стажировки.»

Пункт 37 изложить в новой редакции:

«37. Устанавливать доплату за работу в сельской местности руководителям и специалистам фельдшерско-акушерских пунктов, амбулаторий врача общей практики, участковых больниц, больниц сестринского ухода, расположенных в сельской местности, в размере 40 процентов базовой ставки.»

Раздел VI. Охрана труда

В пункте 117 слова 30 (тридцать) рублей заменить на 50 (пятьдесят) рублей.

Раздел VII. Гарантии занятости

Пункт 149 изложить в новой редакции:

149. Выплачивать выходное пособие работнику, не допускающему в течение года нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта в случае, если такое

решение принято нанимателем, в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Приложение 7 к коллективному договору изложить в новой редакции:

Приложение 7
к коллективному договору
Государственного учреждения
здравоохранения «Гродненская
центральная городская
поликлиника»

ПОЛОЖЕНИЕ

по установлению надбавки за сложность и напряженность работы

1. Надбавка за сложность и напряженность работы (далее – надбавка) устанавливается приказом главного врача на текущий год основным работникам ГУЗ «ГЦГП» и работникам, принятым на работу в учреждение на условиях внешнего совместительства (п.8.8 ГС).

2. На выплату надбавки направляются средства в процентном выражении от плановых средств на выплату окладов работникам ГУЗ «ГЦГП», устанавливаемых вышестоящим органом управления ежегодно на 1 января очередного финансового года в пределах выделенных бюджетных ассигнований и за счет внебюджетных средств, предусмотренных на эти цели в смете доходов и расходов на текущий год.

3. Надбавка устанавливается в процентах (далее - %) от оклада работника по основной должности служащего или профессии рабочего, в зависимости от специфики работы в различных структурных подразделениях, нагрузки, с учетом сложности, напряженности и личного вклада работника в повышение эффективности деятельности учреждения.

Надбавка выплачивается из расчета за фактически отработанное время в календарном месяце по основной должности.

4. Конкретный размер надбавки в процентном выражении устанавливается постоянно действующей комиссией по вопросам оплаты труда ГУЗ «ГЦГП» (далее – комиссия) по представлению руководителей учреждения и структурных подразделений с учетом результатов работы конкретного работника за предыдущий период.

Конкретный размер надбавки заместителям главного врача, начальникам отделов, главным (ведущим) специалистам административно-управленческого персонала, непосредственно

подчиненным главному врачу, предлагается и устанавливается главным врачом ГУЗ «ГЦГП».

5. В ГУЗ «ГЦГП» устанавливаются базовые (минимальные) размеры надбавки в разрезе категорий работников в % от оклада работника на год:

5.1. исходя из размера средств, предусмотренных на установление надбавки вышестоящим органом управления, в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

заместителям главного врача - 250 %;

главной медицинской сестре – 200 %;

врачам общей практики, заведующим отделений общей практики – 90 %;

врачам-специалистам, заведующим структурными подразделениями терапевтического профиля – 80 %;

врачам-специалистам, заведующим структурными подразделениями хирургического профиля – 80 %;

врачам-специалистам, заведующим вспомогательными структурными подразделениями – 80 %;

врачам-специалистам, заведующим диагностическими подразделениями – 80 %;

врачам общей практики – 15 %;

врачам-специалистам терапевтического профиля - 10 %;

врачи-специалистам хирургического профиля – 10 %;

врачам-специалистам вспомогательных структурных подразделений - 10 %;

врачам-специалистам диагностических подразделений – 10 %;

врачам-методистам – 80 %;

врачам-интернам – 5 %;

медицинским сестрам общей практики (старшим) – 60 %,

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием (старшим) – 50 %;

медицинским сестрам общей практики – 15 %;

помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи – 15 %;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием – 10 %;

врачам-специалистам всех наименований, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием и прочим работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств – в процентах, обеспечивающих оплату труда не ниже минимальной заработной платы (п.28 коллективного договора);

психологам – 20 %;

инструктору по физической реабилитации – 20 %;

руководителям структурных подразделений немедицинского профиля – 200 %;

специалистам – 150 %;

служащим – 100 %;

сестре-хозяйке – 30 %;

водителям – 50 %;

медицинским регистраторам, санитарам(кам), рабочим, хозяйственно-обслуживающему персоналу - в процентах, обеспечивающих оплату труда не ниже минимальной заработной платы (п.28 коллективного договора);

5.2. за счет внебюджетных средств, предусмотренных на эти цели в смете доходов и расходов на текущий год:

врачам-специалистам всех наименований, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием и прочим работникам, содержащимся за счет внебюджетных средств – в процентах, обеспечивающих оплату труда не ниже минимальной заработной платы (п.28 коллективного договора).

6. Установленный пунктом 5 настоящего положения базовый (минимальный) размер надбавки может пересматриваться на заседании комиссии по вопросам оплаты труда ежемесячно по представлению главного врача, заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений.

Изменение размера надбавки (увеличение, уменьшение, отмена) предлагается на месяц, квартал, год с учетом нагрузки по выполняемым объемам работы, на основании критериев для увеличения размера надбавки, критериев уменьшения размера надбавки, с учетом оценки работы руководителей, специалистов, служащих и прочих работников, исполнительской дисциплины, нарушений и дефектов, выявленных при проведении проверок, и других требований, предъявляемых к работе вышестоящими и контролирующими организациями.

7. Представления руководителей учреждения и руководителей структурных подразделений с предложениями об установлении, снижении, увеличении размера надбавки оформляются служебными записками, представляются секретарю комиссии до 15 числа текущего месяца и рассматриваются на заседаниях комиссии по вопросам оплаты труда ежемесячно в соответствии с порядком работы комиссии, установленным приказом главного врача.

Окончательное решение об установлении (изменении) размера надбавки принимается на заседании комиссии по вопросам оплаты труда с учетом предложений главного врача ГУЗ «ГЦГП», оформляется протоколом, который является основанием для издания приказа.

8. Критерии для увеличения размера надбавки:

Критерии	Процент увеличения, %
1. Выполнение основных показателей социально – экономического развития, достижение плановых заданий, устанавливаемых Министерством здравоохранения Республики Беларусь, главным управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским городским исполнительным комитетом.	до 100
2. Качественное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.	до 50
3. Выполнение обязанностей главных внештатных специалистов.	до 50
4. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	до 70
5. Освоение и использование в работе информационных систем и баз данных.	до 50
6. Освоение новых методов лечения, разработка и внедрение инновационных технологий, приводящих к повышению качества оказания медицинских услуг.	до 50
7. Осуществление наставничества над молодыми специалистами.	40
8. Соблюдение норм санитарно– технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда.	до 50
9. Срочность предоставления сведений, информации, проведения анализа, изучение и применение изменений законодательства, увеличение объемов ведомственной, статистической, финансовой отчетности, расчетов и т.п.	до 100
10. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины.	до 50
11. Выполнение ответственных, особо важных производственных поручений и заданий администрации, вышестоящих органов управления.	до 100
12. Выполнение дополнительного объема работы	до 50

сверх установленного должностными (рабочими) инструкциями.	
13. Инициирование, организация, решение проблемных вопросов по выполняемой работе.	до 100
14. Представление результатов работы коллектива в средствах массовой информации, научных статьях, при выступлениях на научных конференциях.	до 50
15. Выполнение общественных поручений сверх должностных обязанностей по текущим (постоянным) и экстренным (разовым) вопросам (проблемам), активное участие в мероприятиях идеологической, общественно-политической и патриотической направленности в интересах трудового коллектива.	до 100
16. Председателю первичной профсоюзной организации за содействие в вопросах охраны труда, обеспечение дисциплины и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.	от 20
17. Молодым специалистам.	10
18. Молодым специалистам, закончившим учебное заведение с «отличием»	30
19. Иные основания по инициативе руководителя учреждения и комиссии по вопросам оплаты труда.	до 100

9.Критерии для снижения размера надбавки:

Критерии	Процент снижения, %
1.Невыполнение плановых показателей (функции врачебной должности)	до 100
2.Невыполнение (некачественное выполнение) должностных обязанностей	до 100
3.Невыполнение (некачественное выполнение) поручений, заданий нанимателя	до 100
4.Несвоевременное (некачественное) представление форм установленной отчетности	до 50
5.Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины	до 100
6.Наличие обоснованных жалоб пациентов по	до 100

вопросам оказания медицинской помощи	
7.Наличие недостатков, отмеченных в справках, актах проверок	до 100
8.Несоблюдение правил этики и деонтологии	до 50
9.Нарушение правил по охране труда	до 100
10.Наличие замечаний от вышестоящего руководства, вышестоящих организаций	до 50
11. Причинение материального ущерба	до 100
12. Предоставление недостоверной информации в вышестоящий орган управления	до 100
13. Несоблюдение сохранности документов и конфиденциальности выполняемых работ (обеспечение защиты персональных данных)	до 100
14. Снижение контроля за эффективным использованием оборудования	до 30
15. Несвоевременное прохождение медицинских осмотров, рентгенологического обследования, вакцинации	10
16. Нарушение законодательства по борьбе с коррупцией	до полного лишения
17. Использование сети интернет в рабочее время в личных целях	дт 20 до полного лишения
18. Несоблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе: - соблюдение конфиденциальности служебной информации; соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - не совершение действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег.	от 10 до полного лишения
19. Иные основания по инициативе руководителя учреждения и комиссии по вопросам оплаты труда.	до полного лишения

10. Максимальный размер надбавки за сложность и напряженность работы работникам, за исключением главного врача, заместителей главного врача с высшим медицинским образованием, медицинских работников, устанавливается в размере 250 % оклада работника включительно.

11. Надбавка не устанавливается на текущий месяц, при выявлении фактов вымогательства, дачи и (или) получения взятки, вознаграждения от пациентов, злоупотребления или превышения служебными полномочиями.

12. Решение по всем вопросам установления надбавки в ситуациях, не определенных настоящим Положением, принимается постоянно действующей комиссией по вопросам оплаты труда и утверждается приказом главного врача.

13. Надбавка главному врачу учреждения устанавливается Гродненским городским исполнительным комитетом, уполномоченным заключать с ним контракт.

В приложении 11 к коллективному договору внести следующие изменения:

1. Пункт 3 изложить в новой редакции:

«3. Материальная помощь оказывается работникам, работающим в ГУЗ «ГЦГП» не менее 6 месяцев, а также молодым специалистам и врачам-интернам без предъявления требований к стажу работы в учреждении.»;

2. Пункт 4 изложить в новой редакции:

«4. Материальная помощь выплачивается по приказу главного врача на основании заявления работника и (или) ходатайства руководителя структурного подразделения. Условия оказания материальной помощи и её размеры определены пунктом 10 настоящего положения.»;

3. Пункт 6 изложить в новой редакции:

«6. В случаях, непредусмотренных настоящим положением, оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника. Решение о выплате и размерах материальной помощи принимается комиссией с учетом предложений главного врача ГУЗ «ГЦГП». Выплата осуществляется на основании приказа главного врача.»;

4. Пункт 9 изложить в новой редакции:

«9. Материальная помощь главному врачу учреждения оказывается в соответствии с контрактом, заключенным с Гродненским городским исполнительным комитетом, уполномоченным заключать с ним контракт, и выплачивается в размерах и на условиях, определенных настоящим положением.»

5. В пункте 10 подпункт 11 и подпункт 12 изложить в новой редакции:

«11. медицинским работникам, проживающим в городе, на проезд к месту работы в сельской местности и обратно, а также проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в городе и обратно, один раз в квартал в сумме 100 рублей»;

«12. медицинским работникам – молодым специалистам, проживающим в городе, на проезд к месту работы в сельской местности и обратно, а также проживающим в сельской местности на проезд к месту работы в городе и обратно, один раз в квартал в сумме 120 рублей»;

6. Пункт 10 дополнить подпунктом 16 следующего содержания:

«16. Предоставлять работникам, призванным на срочную военную службу и вернувшимся на прежнее место работы после ее окончания, единовременную материальную помощь в размере оклада после возвращения».

Главный врач
Государственного учреждения
здравоохранения
«Гродненская центральная
городская поликлиника»

_____ А.С.Романчук
_____ 2024 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного учреждения
здравоохранения «Гродненская
центральная городская
поликлиника»

_____ Н.А.Янковская
_____ 2024г.