

Белорусский профсоюз работников здравоохранения

Методические рекомендации

**ПРАВА И ГАРАНТИИ
МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ**

МИНСК 2026

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Вопросы трудоустройства с каждым днем становятся все более актуальными среди молодежи. В Республике Беларусь предоставление первого рабочего места регулируется статьей 281 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), в соответствии с которой выпускникам государственных учреждений образования, получившим среднее специальное и высшее образование, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, получившим среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, а также гражданам, уволенным с альтернативной службы, гарантируется предоставление первого рабочего места.

Первым рабочим местом считается место работы, предоставляемое:

выпускникам государственных учреждений образования, которым место работы предоставлено путем распределения, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

выпускникам, получившим среднее специальное и высшее образование, относящимся к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, которым место работы предоставлено путем трудоустройства в счет брони, если до поступления в учреждение образования они не состояли в трудовых отношениях;

военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований, гражданам, уволенным с альтернативной службы, если на момент призыва на срочную службу, направления на альтернативную службу они не состояли в трудовых отношениях.

Правовое регулирование отношений с выпускниками осуществляется Кодексом Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) (<https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk1100243>), постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572 «О вопросах реализации образовательных программ» (далее – Постановление № 572) (<https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22200572>).

Постановлением № 572 утверждены:

Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы

выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование (далее - Положение о распределении);

Положение о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего;

Положение о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих.

В соответствии с пунктом 6 статьи 72 Кодекса об образовании, выпускники, работающие по распределению, являются в течение срока обязательной работы по распределению молодыми специалистами.

Порядок распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное образование определяется Положением о распределении.

Распределение (перераспределение), направление (перенаправление) на работу выпускников осуществляются учреждением образования.

Согласно ч. 2 п. 2 Положения о распределении, распределение и направление на работу выпускников может осуществляться не только учреждением образования, но и государственным органом, в подчинении которого находится данное учреждение.

Государственный орган, в подчинении которого находится учреждение образования, принимает решения о распределении (перераспределении), направлении (перенаправлении) на работу выпускников в случаях:

необходимости централизованного регулирования кадрового обеспечения подчиненных организаций;

неоднократного (более трех раз в течение двух календарных лет подряд) выявления в установленном порядке нарушений законодательства при осуществлении распределения, направления на работу выпускников подчиненными учреждениями образования.

Согласно пункту 13 Положения о распределении выпускники распределяются в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью.

Соответствие предоставляемого места работы полученной выпускником специальности и присвоенной квалификации и (или) степени комиссия по распределению оценивает на основе содержания квалификационной характеристики (должностной инструкции) соответствующей должности служащего, профессионального стандарта, а также содержания образовательного стандарта и учебно-программной документации по соответствующей специальности (профилизации специалиста с высшим образованием).

Выпускники не распределяются и не направляются на дистанционную работу и (или) на работу с неполным рабочим временем, за исключением

случаев, когда наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время в соответствии с законодательными актами.

Выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, а также направленным на работу, при выдаче документа об образовании выдается свидетельство о направлении на работу.

Выпускникам, которым место работы предоставлено путем перераспределения, а также путем перенаправления на работу, свидетельство о направлении на работу выдается в течение пяти рабочих дней с даты принятия решения о предоставлении нового места работы.

Выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, прибывает к месту работы не позднее срока, указанного в данном свидетельстве, или трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, и отработывает указанный в нем срок обязательной работы.

Если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, без уважительной причины не прибыл к месту работы в срок, указанный в свидетельстве о направлении на работу, наниматель обязан в течение 15 рабочих дней после окончания этого срока уведомить учреждение образования о неприбытии выпускника.

Если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, не может прибыть к месту работы в срок, указанный в свидетельстве о направлении на работу, по уважительной причине, он до наступления данного срока письменно уведомляет об этом нанимателя и учреждение образования с приложением подтверждающих документов и указанием срока прибытия к месту работы.

Если выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, принят (зачислен) в учреждение образования для получения образования более высокого уровня или для получения высшего образования другого вида в дневной форме получения образования, он до наступления срока прибытия, указанного в свидетельстве о направлении на работу, письменно уведомляет об этом нанимателя и учреждение образования с приложением копии подтверждающего прием (зачисление) документа.

Выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, прибывший к месту работы в срок, указанный в данном свидетельстве, и получивший отказ нанимателя в приеме на работу в соответствии со свидетельством о направлении на работу, обращается в учреждение образования за перераспределением, перенаправлением на работу.

В период обязательной работы наниматели письменно сообщают в учреждения образования об увольнении выпускников, молодых специалистов в течение 15 рабочих дней со дня увольнения.

Наниматель принимает на работу прибывшего выпускника в день, следующий за датой его прибытия (за исключением случаев необходимости

прохождения медицинской комиссии и иных установленных законодательством мероприятий), и в месячный срок со дня заключения трудового договора направляет в учреждение образования, выдавшее выпускнику направление на работу, подтверждение прибытия к свидетельству о направлении на работу заказной корреспонденцией с обратным уведомлением, а также обеспечивает условия, указанные в свидетельстве о направлении на работу.

При невозможности принятия на работу в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, наниматель в течение трех рабочих дней со дня прибытия выпускника к месту работы выдает ему под роспись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин.

Выпускники, работающие как по распределению, так и по направлению на работу, являются в течение срока обязательной работы молодыми специалистами.

Сроки обязательной работы исчисляются с даты приема выпускника на работу по распределению, а в случае приема на работу выпускника до даты выдачи свидетельства о направлении на работу – с даты выдачи свидетельства о направлении на работу. Для лиц, получивших высшее образование по направлению образования «Здравоохранение», кроме лиц, распределенных в Государственный комитет судебных экспертиз, срок обязательной работы исчисляется со дня начала действия трудового договора по должности врача-специалиста, провизора-специалиста.

В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника, молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) засчитываются периоды военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если эти периоды имели место во время отдыха, предусмотренного абзацем третьим статьи 48 Кодекса об образовании (отдых продолжительностью 31 календарный день), или в период обязательной работы по распределению.

Перераспределение (перенаправление) выпускников, молодых специалистов осуществляется учреждениями образования в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью.

Перераспределение молодых специалистов осуществляется в случае:

1. перевода молодого специалиста с его согласия от одного нанимателя к другому (пункт 4 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь) по согласованию между ними;

2. расторжения с молодым специалистом трудового договора в связи с (со):

- 2.1. ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала,

представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (пункты 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

2.2. нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (статьи 40 и 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

2.3. несоответствием их занимаемой должности служащего или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению этой работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

2.4. неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

2.5. обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, по причине восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, нарушения установленных правил приема на работу (пункты 2 и 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь);

3. возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 9 статьи 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

4. отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего (пункт 8 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).

5. если молодые специалисты, молодые рабочие (служащие) относятся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым место работы предоставлено не по месту закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в

улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей.

Правительством Республики Беларусь могут определяться иные, помимо указанных, случаи, при которых осуществляется перераспределение молодых специалистов.

Перераспределение выпускников, которым место работы предоставлено путем распределения, не отработавших установленный срок обязательной работы, осуществляется в случае:

1. отказа нанимателя в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по распределению;

2. досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с учреждением образования, организацией, реализующей образовательные программы научно-ориентированного образования, лица, принятого (зачисленного) для получения образования более высокого уровня или одного из видов высшего образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов в дневной форме получения образования в год получения образования предыдущего уровня или одного из видов высшего образования, которое не отработало срок обязательной работы по распределению после получения соответствующего образования, или перевода такого лица с дневной формы получения образования на иную форму получения образования;

3. возникновения у выпускника до срока прибытия, установленного в свидетельстве о направлении на работу, обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 9 статьи 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

4. невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

- 4.1. желания выпускника, с которого в соответствии с частью первой пункта 4 статьи 78 настоящего Кодекса средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по распределению;

- 4.2. увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее установленного срока обязательной работы или срока, установленного актами законодательства для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы,

установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

5. досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с иностранной организацией лица, направленного для получения образования;

6. неотработки срока обязательной работы, установленного договором, лицом, направленным и получившим научно-ориентированное, высшее образование в иностранной организации.

Правительством Республики Беларусь могут определяться иные, случаи, при которых осуществляется перераспределение выпускников.

В соответствии с частью 2 пункта 18 Положения о распределении для рассмотрения вопроса о перераспределении выпускник, молодой специалист обращается в учреждение образования, направившее его на работу.

При обращении предъявляются документы, указанные в ч. 2 п. 18 Положения о распределении (<https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22200572>).

Перераспределение осуществляется комиссией по распределению, которая рассматривает представленные выпускником, молодым специалистом, документы, оценивает наличие оснований и выполнение условий перераспределения, установленных Кодексом об образовании и Положением о распределении.

Учреждения образования осуществляют также и перенаправление на работу:

1. молодых специалистов, кроме направленных на работу согласно договору о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием, в случае:

1.1. перевода молодого специалиста с их согласия от одного нанимателя к другому (пункт 4 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь) по согласованию между ними;

1.2. расторжения с молодым специалистом трудового договора в связи с (со):

ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (пункты 1 и 2 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (статьи 40 и 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

несоответствием их занимаемой должности служащего или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению этой работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь);

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, по причине восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, нарушения установленных правил приема на работу (пункты 2 и 3 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь);

1.3. возникновения у молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы выпускнику предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 9 статьи 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

1.4. расторжения трудового договора с молодым специалистом, получившими научно-ориентированное, высшее или среднее специальное образование за счет средств физических лиц или собственных средств, и при желании выпускника работать по направлению на работу;

1.5. отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего (пункт 8 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь);

1.6. если молодые специалисты относятся к категории детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, которым место работы предоставлено не по месту закрепления за ними жилых помещений, либо месту включения их в списки учета нуждающихся в улучшении жилищных условий, либо месту первоначального приобретения статуса детей-сирот или статуса детей, оставшихся без попечения родителей;

2. выпускников, направленных на работу, кроме направленных на работу согласно договору о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием, не отработавших установленный срок обязательной работы, в случае:

2.1. отказа нанимателя в приеме на работу по полученной специальности, присвоенной квалификации и (или) степени выпускнику, прибывшему на работу по направлению;

2.2. невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

желания выпускника, с которого в соответствии с частью первой пункта 4 статьи 78 настоящего Кодекса средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по направлению на работу;

увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее срока, установленного актами законодательства для прохождения военной службы по призыву для соответствующей категории военнослужащих, срока военной службы, установленного контрактом о прохождении военной службы, срока альтернативной службы для соответствующей категории граждан;

2.3. невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу, в случае ненаправления на военную службу по призыву, на альтернативную службу;

2.4. досрочного прекращения образовательных отношений (отчисления) с иностранной организацией лица, направленного для получения образования;

2.5. возникновения у выпускника до срока прибытия, установленного в свидетельстве о направлении на работу, обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 9 статьи 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта);

3. выпускников, молодых специалистов, направленных на работу согласно договору о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием:

3.1. в случае возникновения у выпускника, молодого специалиста обстоятельств, при которых место работы предоставляется в порядке, предусмотренном пунктом 9 статьи 72 Кодекса об образовании (кроме случаев изменения места работы в пределах одного населенного пункта), при условии расторжения договора о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием и заключения нового договора о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием;

3.2. в случае невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, поступления на военную службу по контракту, направления на альтернативную службу, в случае:

желания выпускника, с которого в соответствии с частью второй пункта 4 статьи 78 настоящего Кодекса средства, затраченные государством на его подготовку, не взыскиваются, работать по направлению на работу;

увольнения выпускника с военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы, если срок военной службы по призыву, военной службы по контракту, альтернативной службы составил менее срока обязательной работы, установленного при направлении на работу выпускников, получивших соответствующее образование;

3.3. в случае невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу, в случае ненаправления на военную службу по призыву, на альтернативную службу;

3.4. в случаях, предусмотренных пунктами 5 и 6 статьи 78 Кодекса образования.

Для рассмотрения вопроса о перенаправлении на работу выпускник, молодой специалист, молодой рабочий (служащий) обращается в учреждение образования, направившее его на работу.

При обращении предъявляются документы, указанные в ч. 2 п. 22 Положения о распределении (<https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22200572>).

Перенаправление на работу выпускников, молодых специалистов, молодых рабочих (служащих), направленных на работу согласно договору о целевой подготовке, осуществляется при условии заключения нового договора о целевой подготовке специалиста в соответствии с Положением о целевой подготовке специалистов, рабочих (служащих).

Порядок изменения и расторжения договоров о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием устанавливается Положением о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих.

Следует иметь в виду, что решение о перераспределении выпускников, молодых специалистов, получивших высшее или среднее специальное образование по направлению образования «Здравоохранение», принимается учреждением образования по согласованию с Министерством здравоохранения.

Решение о перенаправлении выпускников, молодых специалистов получивших высшее образование по направлению образования

«Здравоохранение», принимается учреждением образования по согласованию с Министерством здравоохранения; получивших среднее специальное образование по направлению образования «Здравоохранение» принимается учреждением образования по согласованию с областным (Минским городским) исполнительным комитетом по месту нахождения организации, в которую направлен выпускник.

Срок обязательной работы по перераспределению (при перенаправлении) определяется сроком обязательной работы по распределению (при направлении на работу) и уменьшается на время, отработанное выпускником (молодым специалистом) по распределению (при направлении на работу).

Срок обязательной работы по распределению (направлению на работу) приостанавливается со дня, следующего за днем увольнения, до дня приема на работу по перераспределению (перенаправлению).

В срок обязательной работы по перераспределению (при перенаправлении на работу) по желанию выпускника, молодого специалиста, засчитываются период военной службы по призыву, военной службы по контракту, службы в резерве, альтернативной службы, период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если такие периоды имели место в период срока обязательной работы по перераспределению (при перенаправлении) на работу.

Выпускники, молодые специалисты, работающие по перераспределению (перенаправлению), являются в течение срока обязательной работы по перераспределению (перенаправлению) молодыми специалистами.

Выпускникам, молодым специалистам, которые перераспределены (перенаправлены), выдается свидетельство о направлении на работу.

В случае невозможности предоставления комиссией по распределению при перераспределении места работы в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией выпускник, молодой специалист при наличии установленных в статье 78 Кодекса об образовании оснований для освобождения от возмещения средств в республиканский и (или) местные бюджеты, затраченных государством на его подготовку, вправе обратиться в учреждение образования за получением справки о самостоятельном трудоустройстве.

При предоставлении выпускнику, молодому специалисту права на самостоятельное трудоустройство в случаях, предусмотренных в пункте 1 статьи 77 Кодекса об образовании, ему выдается справка о самостоятельном трудоустройстве в течение одного месяца после окончания выпускником учреждения образования при представлении им документа, удостоверяющего личность, или в течение пяти рабочих дней с даты принятия решения о предоставлении выпускнику, молодому специалисту права на самостоятельное трудоустройство при перераспределении или перенаправлении на работу, а

также в случаях, предусмотренных в подпунктах 1.5 - 1.8 пункта 1 статьи 77 Кодекса об образовании.

В соответствии с пунктом 1 статьи 77 Кодекса об образовании, право на самостоятельное трудоустройство предоставляется выпускникам, молодым специалистам:

1. которым место работы не может быть предоставлено при распределении, перераспределении, направлении на работу, перенаправлении на работу в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью в связи с отсутствием места работы или места работы, соответствующего условиям, указанным в пункте 9 статьи 72 Кодекса об образовании;

2. получившим образование в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования, кроме выпускников, не менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, которые на момент распределения обучались в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования и не работали по получаемой специальности, не проходили военную службу по контракту и которым предоставлено место работы путем распределения;

3. которым место работы путем распределения не предоставляется в соответствии с частью второй пункта 2 статьи 72 Кодекса об образовании;

4. получившим образование в дневной форме получения образования на платной основе, кроме выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования на платной основе за счет средств юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, и выпускников, которым место работы предоставляется при направлении на работу в соответствии с пунктом 3 статьи 75 Кодекса об образовании;

5. не отработавшим срок обязательной работы по распределению, перераспределению, направлению на работу, перенаправлению на работу, если они освобождены от возмещения средств, затраченных государством на подготовку специалиста в республиканский и (или) местные бюджеты на основании пунктов 2, 3, 5 и 6 статьи 78 Кодекса об образовании или если средства, затраченные государством на подготовку специалиста в республиканский и (или) местные бюджеты не взыскиваются на основании пункта 4 статьи 78 Кодекса об образовании;

6. не отработавшим срок обязательной работы по распределению, перераспределению, направлению на работу, перенаправлению на работу, если они возместили в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на подготовку специалиста, рабочего, служащего;

7. не отработавшим срок обязательной работы по распределению, перераспределению, направлению на работу, перенаправлению на работу, в отношении которых имеется вступившее в законную силу решение суда о

взыскании в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку специалиста, рабочего, служащего;

8. не отработавшим по направлению на работу, перенаправлению на работу, если они относятся к одной из категорий выпускников, указанных в пункте 3 статьи 75 Кодекса об образовании, при отсутствии основания для перенаправления на работу или при наличии основания для перенаправления на работу в случае отсутствия на это желания.

Следует обратить внимание на то, что молодой специалист при получении справки о самостоятельном трудоустройстве утрачивает статус молодого специалиста. В этом случае все гарантии и компенсации, установленные для молодых специалистов, прекращают свое действие.

Порядок и условия возмещения средств в республиканский и (или) местные бюджеты, устанавливаются Положением о порядке возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на подготовку научного работника высшей квалификации, специалиста, рабочего, служащего.

Руководители главных управлений по здравоохранению облисполкомов, председатель Комитета по здравоохранению Мингорисполкома, генеральный директор ТПРУП «Белфармация» и руководители областных ТПРУП «Фармация» и ТПРУП «Минская Фармация», организаций здравоохранения несут персональную ответственность за своевременное прибытие выпускников в интернатуру и трудоустройство молодых специалистов на первые рабочие места в соответствии с решением комиссий по распределению, за рациональное использование и закрепление кадрового потенциала на местах, особенно молодых специалистов, обучавшихся по договорам о целевой подготовке, за создание нормальных условий труда и быта, обеспечение материального стимулирования труда, содействие профессиональному росту, предоставление социальных выплат и иных гарантий в соответствии с действующим законодательством.

ИНТЕРНАТУРА

Согласно статье 56 Закона Республики Беларусь от 18.06.1993 №2435-ХІІ «О здравоохранении» (далее – Закон о здравоохранении) право на занятие должностей медицинских, фармацевтических работников имеют лица, получившие медицинское, фармацевтическое образование и соответствующие требованиям, установленным Законом о здравоохранении и иными актами законодательства. В случаях, установленных Министерством здравоохранения, право на занятие должностей медицинских,

фармацевтических работников имеют лица, не имеющие медицинского, фармацевтического образования.

Согласно части 2 статьи 56 Закона о здравоохранении право на занятие должности врача-специалиста, провизора-специалиста имеют лица, получившие высшее медицинское, фармацевтическое образование, а также лица, не имеющие указанного образования, претендующие на занятие должностей врачей-специалистов, провизоров-специалистов, при условии прохождения интернатуры и сдачи после ее прохождения квалификационного экзамена, за исключением категорий лиц, которым Министерством здравоохранения предоставлено право сдачи квалификационного экзамена без прохождения интернатуры.

Интернатура выпускников высших медицинских учреждений образования проводится в соответствии с Положением о порядке организации и прохождения интернатуры, осуществления организационно-методического обеспечения интернатуры, порядке и условиях сдачи квалификационного экзамена, утвержденным постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.10.2025 № 153 (далее – Положение).

Положением определяются порядок организации и прохождения интернатуры, осуществления организационно-методического обеспечения интернатуры, сроки прохождения интернатуры, критерии, в соответствии с которыми организации здравоохранения могут являться базами для прохождения интернатуры, а также порядок и условия сдачи квалификационного экзамена.

Прохождение интернатуры осуществляется врачом-интерном, провизором-интерном на основании срочного трудового договора на период прохождения интернатуры и договора на организационно-методическое обеспечение интернатуры.

Договор на организационно-методическое обеспечение интернатуры заключается между медицинским университетом и лицом, указанным в подпункте 3.1 пункта 3 постановления Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.10.2025 № 153, а в части проведения итоговой аттестации - дополнительно с медицинским университетом, иной организацией, определенной медицинским университетом, с которым заключен договор на организационно-методическое обеспечение интернатуры, с учетом рекомендаций Министерства здравоохранения (для врачей-интернов, получивших высшее образование по специальности «Лечебное дело» специализации (профилизации) «Военно-медицинское дело», - рекомендаций Министерства обороны) для проведения итоговой аттестации.

Медицинский университет выдает направление на прохождение интернатуры врачу-интерну, провизору-интерну в 5-дневный срок со дня издания приказа медицинским университетом, в котором указываются

специальность интернатуры, база интернатуры и срок прибытия для прохождения интернатуры.

В случае невозможности прибытия на базу интернатуры для прохождения интернатуры в указанный срок по уважительной причине (временная нетрудоспособность или иные обстоятельства, подтвержденные документально) врач-интерн, провизор-интерн до наступления данной даты письменно уведомляет об этом базу интернатуры и соответствующий медицинский университет с приложением подтверждающих документов и указанием даты прибытия на базу интернатуры.

В случае неявки без уважительной причины на базу интернатуры по истечении 10 календарных дней от срока прибытия, указанного в направлении на прохождение интернатуры, решение о дальнейшем прохождении интернатуры принимает соответствующий медицинский университет.

Срок прохождения интернатуры составляет:

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

для провизоров-интернов - 5 месяцев.

В срок прохождения интернатуры не засчитываются периоды:

военной службы по призыву, альтернативной службы, службы по контракту;

нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в иных социальных отпусках общей продолжительностью свыше 15 календарных дней;

длительной временной нетрудоспособности (более 30 дней непрерывно).

Прохождение интернатуры осуществляется с 1 августа или с даты, определяемой договором на организационно-методическое обеспечение интернатуры.

Индивидуальные планы врача-интерна, провизора-интерна разрабатываются на основании планов и программ интернатуры по специальности интернатуры руководителем интернатуры, согласовываются методическим руководителем интернатуры и утверждаются руководителем базы интернатуры.

Руководитель интернатуры:

разрабатывает индивидуальный план врача-интерна, провизора-интерна, представляет его на утверждение руководителю базы интернатуры после согласования с методическим руководителем интернатуры;

организует и контролирует работу врача-интерна, провизора-интерна в соответствии с индивидуальным планом врача-интерна, провизора-интерна, в том числе ведение дневника и составление отчета о прохождении интернатуры по форме согласно приложению 3 к Положению о порядке организации и прохождения интернатуры, осуществления организационно-методического

обеспечения интернатуры, порядке и условиях сдачи квалификационного экзамена;

знакомит врача-интерна, провизора-интерна с основными направлениями деятельности, полномочиями и организацией работы базы интернатуры, организацией оказания медицинской помощи по профилю заболеваний, соответствующему специальности интернатуры;

отвечает за практическую подготовку врача-интерна, провизора-интерна (выполнение объемов практической работы (стажировки) и овладения диагностическими и лечебными манипуляциями, подлежащими обязательному освоению), обеспечивает курирование прохождения интернатуры врачом-интерном, провизором-интерном на иных базах интернатуры, в государственных организациях республиканского, областного (городского), межрайонного уровней оказания медицинской помощи, в организациях здравоохранения, куда он распределен (направлен на работу) как молодой специалист;

взаимодействует с методическим руководителем интернатуры по вопросам организации и прохождения интернатуры, реализации мероприятий организационно-методического обеспечения интернатуры;

вносит изменения при необходимости в индивидуальный план врача-интерна, провизора-интерна по согласованию с методическим руководителем интернатуры;

представляет по согласованию с методическим руководителем интернатуры руководителю базы интернатуры предложения по направлению врача-интерна, провизора-интерна: для реализации разделов индивидуального плана врача-интерна, провизора-интерна по смежным специальностям - на иные базы интернатуры (при отсутствии ресурсов и возможности их освоения на базе интернатуры); для выполнения практической работы (стажировки) - в государственные организации здравоохранения областного (городского) и республиканского уровней оказания медицинской помощи, освоения диагностических и лечебных манипуляций - в организации здравоохранения межрайонного уровня оказания медицинской помощи; для направления в организации здравоохранения, куда он распределен (направлен на работу) как молодой специалист; для участия в мероприятиях в рамках организационно-методического обеспечения интернатуры, в том числе прохождения текущей и итоговой аттестации;

представляет по завершению прохождения интернатуры руководителю базы интернатуры характеристику на врача-интерна, провизора-интерна, включающую сведения об уровне его теоретических знаний и практических навыков, степени готовности к последующей самостоятельной профессиональной деятельности в качестве врача-специалиста, провизора-специалиста, деловых и коммуникативных качествах и иную информацию, имеющую отношение к деятельности врача-интерна, провизора-интерна;

подписывает дневник врача-интерна, провизора-интерна;
согласовывает отчет о прохождении интернатуры;
своевременно информирует руководителя базы интернатуры и методического руководителя интернатуры об отсутствии врача-интерна, провизора-интерна на базе интернатуры, невыполнении им индивидуального плана врача-интерна, провизора-интерна, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, требований локальных правовых актов по охране труда.

Руководитель базы интернатуры:

заключает срочный трудовой договор с врачом-интерном, провизором-интерном;

направляет в течение 10 календарных дней со дня заключения срочного трудового договора в соответствующий медицинский университет подтверждение о прибытии на базу интернатуры;

назначает руководителя интернатуры;

утверждает индивидуальный план врача-интерна, провизора-интерна;

обеспечивает условия, необходимые для выполнения индивидуального плана врача-интерна, провизора-интерна в полном объеме с учетом возможностей и ресурсов базы интернатуры (в том числе определяет структурные подразделения, назначает куратора в каждом структурном подразделении);

направляет по предложению руководителя интернатуры врача-интерна, провизора-интерна для прохождения отдельных разделов индивидуального плана врача-интерна, провизора-интерна на иные базы интернатуры, в государственные организации здравоохранения республиканского, областного (городского) и межрайонного уровней оказания медицинской помощи, в организации здравоохранения, куда он распределен (направлен на работу) как молодой специалист;

направляет врача-интерна, провизора-интерна для прохождения текущей и итоговой аттестации, участия в иных мероприятиях, проводимых медицинским университетом в рамках организационно-методического обеспечения интернатуры;

направляет в соответствующий медицинский университет уведомление об увольнении не позднее 5 календарных дней со дня расторжения с врачом-интерном, провизором-интерном срочного трудового договора до истечения его срока;

принимает меры при наличии соответствующего обращения врача-интерна, провизора-интерна по предоставлению жилого помещения либо жилого помещения в общежитии на период прохождения интернатуры, если для прохождения интернатуры врач-интерн, провизор-интерн направлен не по месту регистрации (месту пребывания);

согласовывает дневник врача-интерна, провизора-интерна;

утверждает отчет о прохождении интернатуры;

подписывает по завершению прохождения интернатуры характеристику на врача-интерна, провизора-интерна.

На основании графика, установленного индивидуальным планом врач-интерн, провизор-интерн может быть направлен руководителем базы интернатуры в иные организации, в том числе на иные базы интернатуры, обладающие необходимыми ресурсами для прохождения отдельных разделов индивидуального плана врача-интерна, провизора-интерна по смежным специальностям, в государственные организации здравоохранения областного (городского) и республиканского уровней оказания медицинской помощи для выполнения практической работы (стажировки), в организации здравоохранения межрайонного уровня оказания медицинской помощи либо организацию здравоохранения, куда он распределен (направлен на работу) как молодой специалист для освоения диагностических и лечебных манипуляций.

В период прохождения интернатуры допускается изменение базы интернатуры и (или) специальности интернатуры в случаях:

- возникновения медицинских противопоказаний к работе по специальности интернатуры и (или) в условиях базы интернатуры, выявленных в период прохождения интернатуры, при наличии заключения МРЭК или ВКК;

- возникновения семейных и (или) бытовых причин, подтвержденных документально;

- реорганизации или ликвидации организации здравоохранения, являющейся базой интернатуры;

- изменения кадровой ситуации и возникновения потребности во врачах-специалистах иной специальности (профиля медицинской специальности) в организации здравоохранения, куда распределен (направлен на работу) врач-интерн;

- ухудшения материально-технической базы, ресурсных и кадровых возможностей базы интернатуры, что не позволит выполнить план и программу интернатуры по специальности интернатуры в полном объеме.

Для изменения базы и (или) специальности интернатуры врач-интерн, провизор-интерн обращается в медицинский университет и предоставляет копию документа, удостоверяющего личность с одновременным предъявлением оригинала для сверки содержащихся в нем данных, а также документы, подтверждающие наступление оснований для изменения базы интернатуры и (или) специальности интернатуры.

Представленные документы рассматриваются в течение 10 рабочих дней со дня обращения врача-интерна, провизора-интерна за изменением базы интернатуры и (или) специальности интернатуры в порядке, определенном медицинским университетом, с учетом рекомендаций Министерства здравоохранения, главных управлений по здравоохранению областных исполнительных комитетов, Комитета по здравоохранению Минского

городского исполнительного комитета, организаций, указанных в части первой пункта 9 Положения, для лиц, получивших высшее образование по специальности «Лечебное дело» специализации (профилизации) «Военно-медицинское дело», - рекомендаций Министерства здравоохранения и Министерства обороны.

В случае изменения базы интернатуры и (или) специальности интернатуры врачу-интерну, провизору-интерну медицинским университетом в 5-дневный срок выдается новое направление на прохождение интернатуры и осуществляется информирование базы интернатуры, в которой врач-интерн, провизор-интерн проходил интернатуру.

Врачи-интерны, провизоры-интерны в период прохождения интернатуры проходят текущую и итоговую аттестацию.

К прохождению итоговой аттестации допускаются врачи-интерны, провизоры-интерны, полностью выполнившие индивидуальный план врача-интерна, провизора-интерна и прошедшие текущую аттестацию.

Итоговая аттестация врачей-интернов, провизоров-интернов проводится в форме квалификационного экзамена, который состоит из трех этапов (компьютерного тестирования, оценки практических навыков (умений) в симуляционных условиях, устного собеседования).

Врачам-интернам, провизорам-интернам по итогам прохождения интернатуры и успешной сдачи квалификационного экзамена итоговой аттестации выдается сертификат о прохождении интернатуры и (или) сдаче квалификационного экзамена.

Врачи-интерны, провизоры-интерны, не прошедшие квалификационный экзамен в установленный срок по уважительной причине, подтвержденной документально, имеют право сдачи квалификационного экзамена в другой срок, определенный медицинским университетом, иной организацией.

Врачи-интерны, провизоры-интерны, не прошедшие итоговую аттестацию или не явившиеся по неуважительной причине на итоговую аттестацию, могут быть допущены к ней повторно не ранее чем через один месяц. Конкретный срок определяет методический руководитель интернатуры с учетом мнения руководителя интернатуры по готовности врача-интерна, провизора-интерна к прохождению итоговой аттестации.

Индивидуальный график проведения повторной итоговой аттестации устанавливается медицинским университетом, иной организацией и доводится до врача-интерна, провизора-интерна.

Врачи-интерны, провизоры-интерны, повторно не прошедшие итоговую аттестацию, продолжают прохождение интернатуры на той же базе интернатуры с продлением договора на организационно-методическое обеспечение интернатуры и заключением нового срочного трудового договора и допускаются к сдаче квалификационного экзамена не ранее чем через шесть месяцев.

Врачи-интерны, провизоры-интерны, трижды не выдержавшие квалификационный экзамен итоговой аттестации после прохождения интернатуры или не явившиеся на нее по неуважительной причине, считаются не выполнившими индивидуальный план врача-интерна, провизора-интерна и не прошедшими интернатуру.

Врач-интерн, провизор-интерн, получивший сертификат о прохождении интернатуры и (или) сдаче квалификационного экзамена, переводится организацией на должность врача-специалиста, провизора-специалиста либо увольняется в порядке перевода к другому нанимателю в соответствии со свидетельством о направлении на работу, выданным учреждением образования.

ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Рассмотрим установленный порядок оформления трудовых отношений при приеме на работу выпускников учреждений образования.

С молодыми специалистами при приеме на работу заключается трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается обеими сторонами постранично. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

В настоящее время наиболее широко распространено заключение трудового договора на определенный срок – контракт, который является разновидностью срочного трудового договора (контрактная форма найма). Как правило, контракт заключается на срок обязательной работы по распределению. Не допускается заключение контракта на срок, менее срока обязательной работы.

Согласно пункту 3 части первой статьи 261-2 ТК, контракт в качестве обязательной меры стимулирования труда должен предусматривать предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до 5 календарных дней и надбавку в размере не более 50% оклада.

Касательно контрактной формы найма следует отметить, что в соответствии с частью 2 статьи 261-2 ТК содержание трудового контракта работника-члена профсоюза обсуждается с участием представителя соответствующего профсоюза.

В трудовом договоре (контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор (контракт) может быть заключен и изменен только с согласия сторон.

Наниматель обязан обеспечить молодого специалиста работой по специальности. Запрещается переводить молодого специалиста на работу, не связанную с полученной специальностью и квалификацией. Перевод специалистов на другую постоянную работу внутри организации признается правомерным в случае, когда имеется их письменное согласие и при этом не изменяется специальность.

Наниматель не вправе отказать молодым специалистам, окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и направленным в установленном порядке на работу, в заключении трудового договора. Для молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или научно-ориентированное образование, при заключении трудового договора (контракта) не устанавливается предварительное испытание (п. 3 ч. 5 статьи 28 ТК).

Споры об отказе в заключении трудового договора с молодыми специалистами рассматриваются непосредственно в суде (п. 2 ч.3 статьи 241 ТК).

Пунктом 34 Положения о распределении установлено, что увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью и присвоенной квалификацией, до окончания указанного в свидетельстве о направлении на работу срока обязательной работы не допускается, за исключением случаев:

- перехода на выборную должность служащего (пункт 4 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- принятия решения учреждением образования о перераспределении, перенаправлении на работу молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

- зачисления в учреждение образования для получения образования более высокого уровня или для получения высшего образования другого вида в дневной форме получения образования;

- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта), поступления на военную службу по контракту (статья 40 или 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

- увольнения по основаниям, предусмотренным в пунктах 1 - 3, 5, 6, абзацах первом - пятом и седьмом - девятом пункта 7 статьи 42, пунктах 1 - 3, 5 - 8 статьи 44 и пунктах 2 - 7 и 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Увольнение молодых специалистов, получивших высшее или среднее специальное образование на условиях целевой подготовки, до окончания установленного договором о целевой подготовке специалиста срока работы допускается:

в случае расторжения договора о целевой подготовке специалиста по основаниям, указанным в пунктах 5 и 6 статьи 78 Кодекса Республики Беларусь об образовании, поступления на военную службу по контракту (статья 41 Трудового кодекса Республики Беларусь);

по основаниям, предусмотренным в пункте 6, абзацах первом - пятом и седьмом - девятом пункта 7 статьи 42, пунктах 1, 5 - 8 статьи 44 и пунктах 1 - 7 и 10 части первой статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь.

На выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования на платной основе за счет средств физических лиц или собственных средств, а также выпускников, получивших среднее специальное, общее высшее или специальное высшее образование, менее половины срока получения образования которых финансировалось за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов и осуществлялось в дневной форме получения образования, и направленных на работу, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 48 Кодекса об образовании.

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

По завершении обучения в учреждении образования выпускникам, получившим свидетельство о направлении на работу, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании, в частности:

трудоустройство в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью;

отдых продолжительностью 31 календарный день. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

компенсация в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде;

денежная помощь.

В соответствии с пунктом 27 Положения о распределении молодым специалистам выплачивается денежная помощь в размере месячной стипендии, назначенной им в последнем перед выпуском семестре (полугодии).

Выплата денежной помощи осуществляется нанимателем в месячный срок со дня заключения трудового договора (контракта) с выпускником в полном размере независимо от количества использованных им дней отдыха за счет средств нанимателя.

В случае, если выпускники не получали стипендии в последнем перед выпуском семестре (полугодии), им выплачивается соответствующая

денежная помощь из расчета социальной стипендии, установленной на дату выпуска.

Справка о размере стипендии выдается учреждением образования при выдаче документа об образовании.

Молодым специалистам также гарантируются предусмотренные законодательством выплаты в связи с переездом.

Согласно части первой статьи 96 Трудового кодекса выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, возмещаются:

стоимость проезда, выпускника и членов их семей (муж, жена, дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними) на тех же условиях, что и при направлении работника в служебную командировку;

расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 килограммов на самого работника, выпускника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего количества имущества);

суточные за каждый день нахождения в пути в соответствии с законодательством о служебных командировках;

единовременное пособие на самого выпускника в размере его месячной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, должностного оклада по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого работника, выпускника.

Право молодого специалиста на получение единовременного пособия, предусмотренного статьей 96 Трудового кодекса, имеется в случае, если после распределения на работу молодой специалист приехал на работу в населенный пункт, который не являлся местом его жительства до поступления в учреждение образования. При этом временная регистрация на период обучения по месту нахождения учреждения образования не учитывается.

Статьей 96 Трудового кодекса не установлен перечень документов, необходимых для выплаты этой компенсации. В связи с этим вопрос о выплате компенсаций, предусмотренных данной статьей, должен решаться нанимателем с учетом обстоятельств и документов, имеющих место в каждом конкретном случае.

Перечень документов, необходимых для выплаты данного единовременного пособия, а также сроки его выплаты законодательством о труде не определены. Вместе с тем, выплата производится нанимателем по заявлению работника, который является молодым специалистом, при подтверждении права.

Расходы на проезд производятся в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных

командировках, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.03.2019 № 176. Согласно данному Положению расходы на проезд возмещаются при представлении подтверждающих документов.

Стоимость проезда молодого специалиста и членов его семьи не оплачивается в случаях, когда принимающая организация (наниматель) предоставила соответствующее средство передвижения.

Суточные за каждый день нахождения молодого специалиста в пути выплачиваются в соответствии с законодательством о служебных командировках. Выплата суточных осуществляется в размерах, установленных Министерством финансов Республики Беларусь. Выплата производится за каждый день нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере его месячного оклада – для бюджетных организаций, тарифной ставки (тарифного оклада) – для организаций, не относящихся к бюджетным, по месту работы и на каждого переезжающего члена семьи – в размере одной четвертой пособия на самого молодого специалиста.

В соответствии с частью второй статьи 96 ТК стоимость проезда членов семьи молодого специалиста и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства молодого специалиста до истечения одного года со дня фактического предоставления им жилого помещения.

Компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, в соответствии со статьей 98 ТК, должны быть возвращены нанимателю, выплатившему их, полностью, если работник:

не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде, трудовым договором или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь и иными актами законодательства явились основанием для прекращения трудового договора.

При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

Необходимо обратить внимание на то, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О предоставлении льготных кредитов отдельным категориям граждан» выпускникам государственных учреждений образования при обустройстве на новом месте

жительства ОАО «АСБ Беларусбанк» предоставляются льготные кредиты на приобретение непродовольственных потребительских товаров белорусского производства.

Право на получение льготных кредитов предоставляется гражданам из числа выпускников государственных учреждений образования, получивших среднее специальное, высшее образование и приступивших к работе:

по распределению (перераспределению), трудоустройству в счет брони, направлению (перенаправлению) на работу в государственных организациях, расположенных в населенных пунктах не по месту жительства родителей (усыновителей (удочерителей) (далее - усыновители);

по распределению (перераспределению), трудоустройству в счет брони, направлению (перенаправлению) на работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (либо рабочее место, которых находится в этих населенных пунктах) или в районах, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, согласно устанавливаемому Правительством Республики Беларусь перечню населенных пунктов и объектов, находящихся в зонах радиоактивного загрязнения;

в результате самостоятельного трудоустройства в течение шести месяцев, следующих за месяцем выдачи документа об образовании, в государственные организации, расположенные в сельских населенных пунктах (либо рабочее место, которых находится в этих населенных пунктах).

Льготные кредиты предоставляются в размере до 30-кратного бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения включительно, действующего на дату заключения кредитного договора.

Максимальный срок, на который предоставляются льготные кредиты, не может превышать пяти лет.

Право на получение льготного кредита гражданином может быть использовано только один раз.

Процентная ставка за пользование льготными кредитами устанавливается в размере 25% ставки рефинансирования Национального банка с округлением до двух знаков после запятой.

Кредитные договоры на получение льготных кредитов заключаются в течение одного года с даты начала действия первого трудового договора, а с лицами, получившими высшее образование по направлению образования «Здравоохранение», - с даты начала действия первого трудового договора по должности врача-специалиста, провизора-специалиста).

Предусмотрена ответственность кредитополучателя: в случае неотработки срока обязательной работы по распределению будет производиться перерасчет размеров процентов за пользование кредитом.

Согласно пункту 2 статьи 36 Жилищного кодекса Республики Беларусь молодые специалисты, прибывшие на работу по распределению, перераспределению, трудоустроенные в счет брони, направленные,

перенаправленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием признаются нуждающимися в улучшении жилищных условий и могут быть приняты на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту жительства или по месту работы.

Следует отметить, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.03.2025 №95 «О государственной поддержке при жилищном строительстве» совершеннолетним молодым гражданам, являющимся лауреатами специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одаренных учащихся и студентов и (или) специального фонда Президента Республики Беларусь по поддержке талантливой молодежи, - по согласованию соответственно с Министерством образования или Министерством культуры в порядке, установленном Советом Министров Республики Беларусь, и на основании документов, подтверждающих такое звание, предоставляется государственная поддержка при возведении, реконструкции или приобретении жилых помещений (льготный кредит, одноразовая субсидия).

Медицинские работники имеют первоочередное право на получение арендного жилья коммунального жилищного фонда на период трудовых отношений.

Молодые специалисты, получившие образование за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, прибывшие по распределению, перераспределению, направленные, перенаправленные на работу в соответствии с договором о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста со средним специальным образованием также обладают первоочередным правом на предоставление арендного жилья (пункт 10.2. Положения о порядке предоставления арендного жилья, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 2014 г. № 1297).

Данной категории медицинских работников предоставление арендного жилья осуществляется на основании индивидуальных ходатайств государственных органов либо других организаций, в которые указанные специалисты распределены, перераспределены, направлены, перенаправлены на работу, т. е. руководителей организаций, в которых молодые специалисты работают.

Информацию о наличии арендного жилья можно найти на официальных сайтах местных исполкомов (администраций районов).

На выпускников учреждений образования, получивших возможность самостоятельного трудоустройства, гарантии, ограничения и иные особенности и специальные условия, предусмотренные законодательством в отношении молодых специалистов, не распространяются.

ОПЛАТА ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Общие положения.

Основными нормативными правовыми актами Республики Беларусь, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда работников бюджетных организаций здравоохранения являются:

Трудовой кодекс Республики Беларусь;

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

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

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

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

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

Выплата заработной платы должна производиться не реже двух раз в месяц, как правило, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным. Сроки заработной платы определены Коллективным договором. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходными днями или государственными праздниками и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне.

Работникам при выплате заработной платы должны выдаваться расчетные листки с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Средний заработок за время трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за два дня до начала отпуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска.

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

Исчисление среднего заработка, сохраняемого работнику за время трудового (основного и дополнительного) и социального (в связи с получением образования) отпусков, для выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходного пособия, оплаты времени выполнения государственных или общественных обязанностей, вынужденного прогула и в других случаях, предусмотренных законодательством, кроме тех, когда законодательством установлен иной порядок его исчисления, производится в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47.

Индексация заработной платы работников производится в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата, выплаченная с задержкой календарный месяц и более по сравнению со сроком, установленным законодательством, ЛПА, трудовым договором (контрактом) работника индексируется в соответствии с законодательством.

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

Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников как неотъемлемой части Коллективного договора, включая установление стимулирующих и компенсирующих выплат.

При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения.

В случае несвоевременной выплаты по вине нанимателя причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

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

Заработная плата работников бюджетных организаций состоит из:

оклада;

стимулирующих выплат (надбавки, премия);

компенсирующих выплат (доплаты).

Определение оклада.

Тарификация работников (установление окладов) производится на основании тарифных разрядов тарифной сетки и базовой ставки

Постановлением № 13 определено, что оклады работников бюджетных организаций определяются путем умножения базовой ставки на коэффициенты тарифных разрядов тарифной сетки, утвержденной постановлением № 138. Размер базовой ставки утверждается ежегодно

постановлением Совета Министров Республики Беларусь. По состоянию на 01.01.2026 размер базовой ставки составляет 297,0 рублей (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2025 г. № 718 «О размере базовой ставки»).

ТАРИФНЫЕ РАЗРЯДЫ

по должностям врачей-специалистов, провизоров-специалистов, медицинских, фармацевтических работников, имеющих среднее специальное медицинское, фармацевтическое образование (за исключением руководителей), а также служащих, занятых в здравоохранении и фармацевтической деятельностью

№ п/п	Наименования должностей служащих	Тарифный разряд
ВРАЧИ-СПЕЦИАЛИСТЫ, ПОВИЗОРЫ-СПЕЦИАЛИСТЫ		
1	Врач-интерн, провизор-интерн	7
2	Врач-гигиенист, врач-эпидемиолог, врач-лаборант, врач клинической лабораторной диагностики, врач - клинический эпидемиолог, врач-методист, врач по медицинской профилактике, провизор-аналитик, провизор-инспектор, провизор-информатор, провизор-маркетолог, провизор-организатор, провизор-рецептар, провизор-технолог, провизор по дистрибуции, провизор-эксперт:	
	не имеющий квалификационной категории	7
	имеющий вторую квалификационную категорию	8
	имеющий первую квалификационную категорию	9
	имеющий высшую квалификационную категорию	10
3	Врач авиационный, врач-акушер-гинеколог, врач-аллерголог-иммунолог, врач-ангиохirurg, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-анестезиолог-реаниматолог детский, врач-гастроэнтеролог, врач-гематолог, врач-генетик, врач-гериатр, врач-дерматовенеролог, врач - детский кардиоревматолог, врач - детский невролог, врач - детский онколог-гематолог, врач - детский хирург, врач - детский эндокринолог, врач-диетолог, врач-инфекционист, врач-кардиолог, врач-кардиохирург, врач - клинический фармаколог, врач-комбустиолог-хирург, врач-косметолог, врач лечебной физкультуры, врач лучевой диагностики, врач мануальной терапии, врач-невролог, врач-нейрохирург, врач-неонатолог, врач-нефролог, врач общей практики, врач-онколог, врач-онколог-хирург, врач-оториноларинголог, врач-оториноларинголог-аудиолог, врач-оториноларинголог-сурдолог, врач-оториноларинголог-фониатр, врач-офтальмолог, врач-патологоанатом, врач-педиатр, врач-педиатр районный (городской), врач-педиатр участковый, врач - пластический хирург, врач-проктолог, врач-профпатолог, врач-психиатр детский, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, врач-пульмонолог, врач - радиационный онколог, врач-ординатор, врач-реабилитолог, врач-ревматолог, врач-рентгенолог, врач - рентгено-эндоваскулярный хирург, врач-рефлексотерапевт, врач скорой медицинской помощи, врач спортивной медицины, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-ортодонт, врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-терапевт, врач-терапевт участковый, врач-токсиколог, врач - торакальный хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-трансплантолог, врач-трансфузиолог, врач ультразвуковой диагностики, врач-уролог, врач-физиотерапевт, врач-фтизиатр, врач функциональной диагностики, врач-хирург, врач - челюстно-лицевой хирург, врач-эксперт, врач-эндокринолог, врач-эндоскопист, врач-рефлексотерапевт по традиционной китайской медицине, врач ультразвуковой диагностики в специальности, врач функциональной диагностики в специальности:	
	не имеющий квалификационной категории	8
	имеющий вторую квалификационную категорию	9

	имеющий первую квалификационную категорию	10
	имеющий высшую квалификационную категорию	11
МЕДИЦИНСКИЕ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ, ИМЕЮЩИЕ СРЕДНЕЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ, ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ		
4	Акушерка, акушер; зубной техник; зубной фельдшер; инструктор-валеолог; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский регистратор; медицинская сестра-анестезист, медицинский брат-анестезист; медицинская сестра выездной бригады скорой медицинской помощи, медицинский брат выездной бригады скорой медицинской помощи; медицинская сестра-диетолог, медицинский брат-диетолог; медицинская сестра кабинета, структурного подразделения, Белорусского Общества Красного Креста, медицинский брат кабинета, структурного подразделения, Белорусского Общества Красного Креста; медицинская сестра-массажист, медицинский брат-массажист; медицинская сестра общей практики, медицинский брат общей практики; медицинская сестра операционная, медицинский брат операционный; медицинская сестра по физиотерапии, медицинский брат по физиотерапии; медицинская сестра по функциональной диагностике, медицинский брат по функциональной диагностике; медицинская сестра участковая, медицинский брат участковый; медицинский статистик; помощник врача-гигиениста; помощник врача по амбулаторно-поликлинической помощи; помощник врача-эпидемиолога; помощник энтомолога; рентгенолаборант; техник-массажист; фельдшер; фельдшер выездной бригады скорой медицинской помощи; фельдшер выездной бригады скорой медицинской помощи, выезжающий самостоятельно; фельдшер-лаборант; фармацевт; фармацевт-ассистент; фармацевт-лаборант; фармацевт-рецептар:	
	не имеющий квалификационной категории	3
	имеющий вторую квалификационную категорию	4
	имеющий первую квалификационную категорию	5
	имеющий высшую квалификационную категорию	6
СЛУЖАЩИЕ, ЗАНЯТЫЕ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ		
5	Инструктор-методист по эрготерапии, инструктор-методист физической реабилитации:	
	не имеющий квалификационной категории	4
	имеющий вторую квалификационную категорию	5
	имеющий первую квалификационную категорию	6
	имеющий высшую квалификационную категорию	7

Надбавки

Надбавка за стаж работы в бюджетных организациях

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

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

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

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

в бюджетных организациях Республики Беларусь независимо от их ведомственной подчиненности;

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

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

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

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

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

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

Надбавка по контракту.

На основании статьи 261² ТК работникам бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, с которыми заключены контракты, устанавливается надбавка в размере не более 50 процентов оклада.

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

Согласно пункту 21.27. Соглашения между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2025-2027 годы в бюджетных организациях рекомендовано установление надбавки по контракту работникам в размере не менее 30 процентов оклада.

На основании Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30 ноября 1998 г. № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, включая руководителей этих работников, специалистов и

руководителей специализированных учебно-спортивных учреждений, главных специалистов и специалистов сельского хозяйства, специалистов жилищно-коммунального хозяйства, специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС»:

1) устанавливается единовременная выплата работникам, в том числе молодым специалистам, заключившим контракт сроком на 5 лет на работу в организациях, расположенных в зонах с правом на отселение и последующего отселения, в следующих размерах:

при заключении первого контракта сроком на 5 лет - 200 базовых величин;

при заключении второго контракта сроком на 5 лет после 5 лет работы на условиях первого пятилетнего контракта - 300 базовых величин.

Единовременная выплата производится не позднее одного месяца со дня заключения контракта сроком на 5 лет на работу в организациях, расположенных в зонах с правом на отселение и последующего отселения.

2) медицинским, фармацевтическим работникам и другим специалистам, учреждений, предприятий и организаций здравоохранения независимо от их ведомственной подчиненности, заключившим контракты, устанавливаются надбавки от их окладов исходя из условий, объема и качества выполняемых ими работ.

Размер определяется руководителем и не может превышать 18 процентов окладов вышеуказанных категорий работников, и распределяются по территориям в зависимости от уровня их радиоактивного загрязнения.

Данная норма распространяется на бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Медицинским, фармацевтическим работникам и другим специалистам, и другим специалистам учреждений здравоохранения, работающим в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, заключившим контракты, за исключением работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, устанавливаются стимулирующие выплаты исходя из условий, объема и качества выполняемых ими работ в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, иными локальными правовыми актами и контрактами.

3) медицинским, фармацевтическим работникам и другим специалистам, учреждений здравоохранения, приехавшим на работу в районы, подвергшиеся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС, выдается единовременное пособие в размере, определенном с применением коэффициентов к базовой величине на день выплаты, согласно таблицы:

Коэффициенты к базовой величине, устанавливаемые работникам

Зона радиоактивного загрязнения	Срок действия контракта (лет)		
	1	2	3 и более
Зона с периодическим радиационным контролем (для медицинских, фармацевтических работников (включая руководителей)	15	30	45
Зона с правом на отселение	20	40	60
Зона последующего отселения	25	50	75

Кроме того, на каждого приехавшего с ним члена семьи выплачивается единовременное пособие в размере 10 базовых величин.

Выплата единовременного пособия производится не позднее 15 дней со дня начала исполнения трудовых обязанностей, прибытия членов семьи к работнику, заключившему контракт.

При досрочном расторжении контракта по основаниям, предусмотренным в пунктах 1 и 4 (в части перевода работника (с его согласия) к другому нанимателю) части второй статьи 35, пунктах 4, 6 - 11 статьи 42, пунктах 5 и 7 статьи 44, пунктах 1, 1-2 - 7, 9 и 10 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь, единовременная выплата (части первой пункта 2 Постановления № 1842), и единовременное пособие (части первой пункта 4 Постановления № 1842), подлежат возврату работником нанимателю пропорционально неотработанному времени не позднее двух месяцев со дня расторжения контракта с последующим их перечислением в недельный срок в республиканский бюджет. В случае невозврата работником единовременной выплаты и (или) единовременного пособия в данный срок их взыскание осуществляется нанимателем в соответствии с законодательством.

Медицинским, фармацевтическим работникам и другим специалистам, учреждений здравоохранения, и членам их семей, выезжающим для работы в зоны радиоактивного загрязнения, по истечении срока действия контракта предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии (в учреждении, организации).

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

за оказание высокотехнологичной медицинской помощи врачам-специалистам:

без квалификационной категории - 45 процентов оклада;

имеющим вторую квалификационную категорию - 65 процентов оклада;

имеющим первую квалификационную категорию - 115 процентов оклада;

имеющим высшую квалификационную категорию - 135 процентов оклада;

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

без квалификационной категории - 40 процентов оклада;
имеющим вторую квалификационную категорию - 60 процентов оклада;
имеющим первую квалификационную категорию - 105 процентов оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию - 120 процентов оклада;
за выполнение сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам;

без квалификационной категории - 20 процентов оклада;
имеющим вторую квалификационную категорию - 40 процентов оклада;
имеющим первую квалификационную категорию - 90 процентов оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию - 110 процентов оклада;
за осуществление интенсивной терапии пациентов после выполнения сложных медицинских вмешательств врачам-специалистам;

без квалификационной категории - 10 процентов оклада;
имеющим вторую квалификационную категорию - 30 процентов оклада;
имеющим первую квалификационную категорию - 80 процентов оклада;
имеющим высшую квалификационную категорию - 100 процентов оклада;
за участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи, в выполнении анестезиологического пособия при ее оказании, в проведении интенсивной терапии пациентов после указанной медицинской помощи медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 110 процентов оклада;

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

Перечень высокотехнологичной медицинской помощи и сложных медицинских вмешательств определен приложением 1,2 к Инструкции о порядке осуществления и размерах стимулирующих и компенсирующих выплат медицинским, фармацевтическим работникам, а также служащим, занятым в здравоохранении и фармацевтической деятельностью, бюджетных организаций независимо от их ведомственной подчиненности (постановление № 52).

Надбавка за специфику работы в сфере здравоохранения устанавливается: медицинским и фармацевтическим работникам в следующих размерах от оклада:

не имеющим квалификационной категории - 5 процентов;
имеющим вторую квалификационную категорию - 15 процентов;
имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;
имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
медицинским работникам, оказывающим медицинскую помощь и (или) осуществляющим медицинскую экспертизу в амбулаторных условиях:

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

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

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

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

медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

врачам-специалистам выездных бригад - 70 процентов оклада;

врачам-специалистам, за исключением врачей-специалистов выездных бригад - 50 процентов оклада;

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

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад, за исключением указанных в предыдущем абзаце - 60 процентов оклада;

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

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

врачам-специалистам, должности служащих которых относятся к хирургическому профилю специальности, врачам-стоматологам-хирургам, врачам - челюстно-лицевым хирургам, осуществляющим хирургические вмешательства, врачам ультразвуковой диагностики, врачам ультразвуковой диагностики в специальности и врачам - радиационным онкологам, осуществляющим пересадку костного мозга, врачам-гематологам и врачам - детским онкологам-гематологам:

оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях - 25 процентов оклада;

оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях, в том числе в патологоанатомических бюро (отделениях), - 40 процентов оклада;

врачам-интернам, провизорам-интернам - 25 процентов оклада;

врачам-экспертам медико-реабилитационных экспертных комиссий, врачам-экспертам государственного учреждения "Республиканский научно-практический центр медицинской экспертизы и реабилитации" - 40 процентов оклада;

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

медицинским работникам бюджетных организаций, выполняющим функции межрайонных, межрегиональных центров:

врачам-специалистам - 30 процентов оклада;

средним медицинским работникам - 30 процентов оклада.

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

Надбавка за работу в сфере здравоохранения устанавливается:

1) медицинским работникам отделения анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии и реанимации:

врачам-специалистам - 300 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 155 процентов оклада;;

2) медицинским работникам приемного отделения:

врачам-специалистам - 235 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 135 процентов оклада;

3) медицинским работникам отделений (палат) для пациентов с нарушением мозгового кровообращения (инсультом), с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличами конечностей и нарушением функций тазовых органов:

врачам-специалистам - 235 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием - 135 процентов оклада;

4) медицинским работникам, оказывающим скорую медицинскую помощь:

врачам-специалистам выездных бригад - 235 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием выездных бригад - 145 процентов оклада;

фельдшерам выездных бригад, выезжающим по вызову самостоятельно без врачей - 195 процентов оклада;

5) врачам общей практики, врачам-педиатрам участковым, врачам терапевтам участковым - 235 процентов оклада;

6) медицинским сестрам участковым, медицинским братьям участковым, помощникам врача по амбулаторно-поликлинической помощи территориальных участков, медицинским сестрам общей практики, медицинским братьям общей практики, фельдшерам, медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием фельдшерско-акушерских пунктов, в том числе принятым на должность служащего с применением производного наименования "старший" - 135 процентов оклада;

7) медицинским работникам, за исключением указанных в шести предыдущих подпунктах:

врачам-специалистам – 185 процентов оклада;

медицинским работникам со средним специальным медицинским образованием, главной медицинской сестре, главному медицинскому брату - 120 процентов оклада.

Надбавка молодым специалистам, молодым рабочим (служащим) устанавливается:

1. выпускникам, получившим высшее, среднее специальное, профессионально-техническое образование, место работы которым предоставлено путем распределения (перераспределения), направления (последующего направления) на работу в бюджетные организации, - в размере 20 процентов оклада;

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

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

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

Надбавка молодым специалистам, может устанавливаться по двум основаниям (подпункт 6.1. или 6.2. и пункт 6.3.).

Надбавка молодым специалистам устанавливается по должности, занятой путем распределения (перераспределения), направления (перенаправления), в том числе по должности, занятой работником на условиях совместительства, а также по работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе в случае соответствия наименования данной должности, наименованию основной должности, указанной в направлении на работу.

Надбавка за особенности профессиональной деятельности
устанавливается:

химикам, ведущим химикам, биологам, ведущим биологам за выполнение комплексных многоэтапных молекулярно-биологических исследований, иммуноферментных исследований, исследований в области клеточной медицины - в размере 130 процентов оклада;

медицинским физикам, ведущим медицинским физикам за выполнение работ по синтезу, фармакопейному анализу и дозиметрическому контролю радиофармацевтических лекарственных средств, проведению контроля дозиметрических параметров радиотерапевтических аппаратов и иных источников ионизирующего излучения, обслуживание и эксплуатацию медицинского диагностического оборудования для лучевой диагностики, аппаратов и компьютерных систем для планирования, реализации и обеспечения гарантии качества лучевой терапии - в размере 130 процентов оклада;

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

фармацевтическим работникам, имеющим высшее фармацевтическое образование, - в размере 105 процентов оклада;

фармацевтическим работникам, имеющим среднее специальное фармацевтическое образование, - в размере 90 процентов оклада;

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

работникам с высшим немедицинским образованием (психологам, биологам, энтомологам, физикам, химикам, физиологам, инструкторам-методистам физической реабилитации, инструкторам-методистам по эрготерапии, инструкторам-методистам по адаптивной физической культуре, зоологам) - в размере 150 процентов оклада;

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

специалистам учреждения здравоохранения "Национальная антидопинговая лаборатория" за организацию и обеспечение выполнения (выполнение) уникальных и высокотехнологичных исследований на наличие в биологических пробах запрещенных биологических веществ и лекарственных препаратов в размере:

от 150 до 180 процентов оклада включительно - работающим в данной организации до 1 года;

от 181 до 200 процентов оклада включительно - работающим в данной организации 1 год и более;

медицинским работникам учреждений, основным видом деятельности которых является осуществление медицинской деятельности, участвующих в реализации образовательных программ высшего образования посредством сетевой формы взаимодействия, либо обособленных структурных подразделений государственных учреждений образования, осуществляющих подготовку специалистов с высшим медицинским образованием (далее - университетская клиника), и профессорско-преподавательскому составу учреждений образования, реализующих образовательные программы высшего образования по направлению "Здравоохранение", осуществляющим клиническую работу в университетской клинике, - в размере до 100 процентов оклада;

врачам-реабилитологам - в размере 50 процентов оклада.

При установлении надбавки за особенности профессиональной деятельности численность инвалидов, которым оказана медицинская помощь, определяется на основании данных первичных медицинских документов.

Перечень работников учреждения здравоохранения "Национальная антидопинговая лаборатория", учреждений высшего образования, учреждений дополнительного образования взрослых, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительного образования взрослых при подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц по направлению образования "Здравоохранение", которым устанавливается надбавка за особенности профессиональной деятельности, конкретный размер и порядок ее выплаты определяются руководителями данных бюджетных организаций.

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

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

В каждой организации разрабатывается Положение об установлении надбавки за сложность и напряженность работы, которое является приложением Коллективного договора. Положением закрепляется порядок, размер, условия установления надбавки за сложность и напряженность работы работникам. Также в бюджетных организациях, как правило, создается коллегиальный орган (комиссия), который рассматривает все вопросы, касающиеся оплаты труда и установления стимулирующих выплат.

Согласно пункту 12 постановления № 53 надбавка за сложность и напряженность работы (стимулирующая выплата) устанавливается работникам как по основной должности служащего, так и по должности служащего, занимаемой работником на условиях совместительства, а также

при работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе до 900 часов в год.

Доплаты

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

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

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

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

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

от 12 и свыше, - 35 процентов базовой ставки;

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

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

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

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

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

до 19 человек включительно, - 20 процентов базовой ставки;

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

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

2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается:

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;

руководителям и специалистам, не указанным в абзаце втором настоящей части, место постоянной работы которых расположено в сельской местности, в размере 20 процентов базовой ставки.

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

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

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

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

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

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

кожно-венерологическими (со строгим наблюдением); психическими (психоневрологическими) расстройствами, алкоголизмом, наркоманией, токсикоманией, злоупотребляющих алкоголем, наркотическими и другими психоактивными средствами, термическими поражениями; острыми отравлениями, нарушением мозгового кровообращения, поражением спинного мозга, параличами конечностей и нарушением функций тазовых органов, нарушением центральной нервной системы с нарушением психики, интеллектуальной недостаточностью с тяжелыми и (или) множественными нарушениями в физическом и (или) психическом развитии, хирургическими гнойными заболеваниями (осложнениями) - от 10 до 30 процентов включительно;

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

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

лучевой диагностики, лучевой терапии, рентгеновские, радиологические (всех профилей), изотопные, ангиографические, по приготовлению и разливу радона, лучевой безопасности и дозиметрии, рентгено-ударно-волнового дистанционного дробления камней, патологоанатомические, трансплантации, паллиативной помощи, хосписы, скорой и неотложной медицинской помощи, экстренной консультативной медицинской помощи (выездных бригад), для недоношенных детей, для лежачих пациентов, ожоговые, ядерной медицины,

заболеваний, представляющих опасность для здоровья населения, - от 10 до 30 процентов включительно;

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

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

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

выполняющим серологические исследования - от 10 до 30 процентов включительно;

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

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

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

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

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

медицинскому дезинфектору, врачу ультразвуковой диагностики в специальности - от 5 до 20 процентов включительно;

3.5. работникам:

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

бюджетных организаций (обособленных подразделений) службы крови, специализированных структурных подразделений бюджетных организаций здравоохранения, осуществляющих заготовку, реализацию крови, ее компонентов и (или) промышленное производство лекарственных средств из крови, ее компонентов, - от 5 до 20 процентов включительно;

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

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

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

3.6. работникам бюджетных организаций, структурных подразделений, обособленных подразделений, кабинетов, палат, групп (за исключением поименованных в абзаце втором подпункта 3.1. настоящего пункта), привлекаемых для оказания медицинской помощи (в том числе экстренной) пациентам, проведения кризисного консультирования лиц при постановке диагноза заболевания вирусом иммунодефицита человека (синдрома приобретенного иммунного дефицита), консультирования лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека, в том числе лиц, живущих с вирусом иммунодефицита человека и потребляющих психоактивные вещества, и членов их семей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Перечень структурных подразделений и должностей, по которому производится доплата за работу в ночное время или ночную смену, с учетом определенных размеров доплат утверждается руководителем организации,

согласовывается с профсоюзным комитетом и оформляется как приложение к коллективному договору.

5. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Такие доплаты устанавливаются только в том случае, если аттестация рабочих мест по условиям труда проведена в соответствии с постановлением Министерства труда и соцзащиты от 22.02.2008 №35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда» (далее – Инструкция).

Аттестационная комиссия совместно со специалистами промышленно-санитарных лабораторий, служб научной организации труда и других подразделений изучает и оценивает состояние условий труда на рабочем месте посредством инструментального замера факторов производственной среды и фотохронометражного наблюдения за трудовым процессом. По результатам аттестации в зависимости от степени вредности и тяжести условий труда устанавливаются доплаты за каждый час работы в условиях труда, соответствующих классу, в процентах от базовой ставки, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь:

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

класс 3.2. - 0,04%;

класс 3.3. - 0,05%;

класс 3.4. - 0,06%;

класс 4 - 0,07%.

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

6. Компенсация за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни работнику бюджетной организации производится:

- начисление заработной платы, за фактически отработанное время, исходя из действующих условий оплаты труда;

- с повременной оплатой труда доплата за каждый час работы в размере часового оклада;

- со сдельной оплатой труда - не ниже сдельных расценок.

Доплата за работу в государственные праздники, праздничные дни, выходные дни производится в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день. Если на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха. При этом за часы работы в сверхурочное время один неоплачиваемый

день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в сверхурочное время).

Если работа в государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147 Трудового кодекса) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию помимо доплаты предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха.

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

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

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

В зависимости от определенных в организации критериев определяются регулярность премирования. Оно может быть текущее или **дополнительное (периодическое)**;—: за месяц, квартал, полугодие, год.

В бюджетных организациях чаще всего применяется:

- ежемесячное премирование работников за результаты работы (в размере 20 процентов оклада или ином размере, предусмотренном Положением). Общим условием ежемесячного премирования является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей, выполнение показателей работы, непосредственно связанных с их трудовой деятельностью и др.;

- дополнительное (периодическое) премирование (по итогам работы за квартал, полугодие, год), за достижение высоких результатов труда, перевыполнение показателей (критериев) работы и др.;

- единовременное (разовое) премирование, как связанное, так и не связанное с результатами выполнения трудовых обязанностей, например, за выполнение особо важных заданий и поручений, за добросовестный труд и в связи с юбилейными датами, к профессиональным праздникам и др.

Как правило в бюджетных организациях создается коллегиальный орган (комиссия), который рассматривает все вопросы, касающиеся премирования.

Премирование работников производится пропорционально фактически отработанному времени, как по основной должности служащего, так и по должности служащего, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх продолжительности рабочего времени по основной работе.

Оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора. В Положении определяются общие подходы, применяемые для всех работников, и особенности оказания материальной помощи в каждом конкретном **организации** случае, а именно: порядок и основания для оказания материальной помощи, размеры материальной помощи, периодичность, наличие заявительного принципа, а также случаи оказания материальной помощи без заявления работника и др.

Работникам, как правило, при предоставлении трудового отпуска (при разделении его на части - при предоставлении одной из частей) производится единовременная выплата на оздоровление в размере 1,0 оклада в соответствии с принятым в организации Положением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Оплата работы по оказанию медицинской помощи, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе до 900 часов, производится **по заявлениям** работников и согласованию с профсоюзом (*постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 02.07.2014 № 52 «О организации труда медицинских работников»*).

ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

На регулирование общественных отношений в области охраны труда и реализацию установленного Конституцией Республики Беларусь права граждан на здоровые и безопасные условия труда направлен Закон Республики Беларусь «Об охране труда» от 23.06.2008 №356-З (далее – Закон об охране труда).

Закон об охране труда применяется в отношении всех работодателей и работающих граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства.

В соответствии с законом основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работающих;
- ответственность работодателя за создание здоровых и безопасных условий труда;
- комплексное решение задач охраны труда на основе республиканских, отраслевых и территориальных целевых программ по улучшению условий и

охраны труда с учетом других направлений экономической и социальной политики, достижений в области науки и техники;

социальная защита работающих, возмещение вреда лицам, потерпевшим при несчастных случаях на производстве и (или) получившим профессиональные заболевания;

установление единых требований по охране труда для всех работодателей;

использование экономических методов управления охраной труда, участие государства в финансировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

информирование граждан, обучение работающих по вопросам охраны труда;

взаимодействие республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, местных исполнительных и распорядительных органов, органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), профессиональных союзов (далее - профсоюзы), работодателей;

сотрудничество между работодателями и работающими;

использование международного опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда.

Для реализации права работающих на охрану труда государство осуществляет государственное управление в области охраны труда, контроль (надзор) за соблюдением законодательства об охране труда и устанавливает ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Гарантии права работников, в том числе и молодых специалистов, на охрану труда определяются Трудовым кодексом Республики Беларусь, Законом об охране труда, иными актами законодательства (статья 14 Закона об охране труда).

Наниматель обязан:

обеспечить безопасность при эксплуатации территории, зданий (помещений), сооружений, оборудования, ведении технологических процессов и применении в производстве материалов, химических веществ, а также контроль за использованием и правильным применением средств индивидуальной защиты и средств коллективной защиты;

осуществить обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний специалиста по вопросам охраны труда;

информировать молодых специалистов о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

осуществить обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

не препятствовать молодым специалистам в реализации их права на охрану труда;

обеспечить на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда;

обеспечить режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором;

предоставить молодым специалистам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

не допускать к работе, отстранять от работы в соответствующий день (смену) молодого специалиста, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, не использующего средства индивидуальной защиты, не прошедшего медицинский осмотр, в случаях и порядке, предусмотренных законодательством;

осуществлять пропаганду и внедрение передового опыта безопасных методов и приемов труда;

организовать в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения, медицинского обслуживания молодых специалистов;

организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) и предсменных (перед началом работы, смены) медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников при ухудшении состояния их здоровья;

выделять в необходимых объемах финансовые средства, оборудование и материалы для осуществления мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, планами мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

В свою очередь молодые специалисты в процессе осуществления трудовой деятельности в области охраны труда обязаны:

соблюдать требования по охране труда, а также правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда;

заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории организации;

немедленно сообщать работодателю о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью работающих и окружающих, несчастном случае, произошедшем на производстве, оказывать содействие работодателю в принятии мер по оказанию необходимой помощи потерпевшим и доставке их в организацию здравоохранения;

выполнять нормы и обязательства по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными (должностными) обязанностями;

в случае отсутствия средств индивидуальной защиты немедленно уведомлять об этом непосредственного руководителя либо иное уполномоченное должностное лицо нанимателя;

оказывать содействие и сотрудничество с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно извещать своего непосредственного руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя о неисправности оборудования, инструмента, приспособлений, транспортных средств, средств защиты, об ухудшении состояния своего здоровья;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством об охране труда.

Законом об охране труда предусмотрены некоторые особенности при выполнении трудовых обязанностей женщинами. Не допускается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, если иное не установлено законодательными актами (статья 15 Закона об охране труда).

Список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, утверждается Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Предельные нормы подъема и перемещения тяжестей женщинами вручную устанавливаются Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГЛАВНЫЙ МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Социальное партнерство – система институтов и механизмов регулирования социально-трудовых отношений, главный метод

взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и нанимателями посредством равноправного участия в разработке, заключении и реализации соглашений и коллективных договоров.

Согласование интересов достигается путем переговорного процесса, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда и его оплате, о социальных гарантиях работникам и многом другом.

Развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса их интересов на основе сотрудничества, ведет к социальному консенсусу. Оно служит инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

В нашей стране социальное партнерство определено законодательством и является главной формой «взаимодействия органов государственного управления, профессиональных союзов при разработке и реализации социально-экономической политики государства» (статья 352 ТК).

Данная позиция подтверждается и Конституцией Республики Беларусь.

Указом Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», социальное партнерство определяется в качестве «одной из важнейших государственных задач».

В нашей отрасли вопросы социального партнерства регулируются Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения (далее – Тарифное соглашение). В настоящее время действует Тарифное соглашение на 2025 – 2027 годы.

Обеспечение трудовых и социальных прав и интересов работников здравоохранения, учащейся молодежи, поддержание стабильной работы коллективов являются главными направлениями Соглашения.

Соглашение направлено на совершенствование взаимодействия между Министерством здравоохранения и отраслевым профсоюзом и выступает в качестве одного из правовых средств регулирования трудовых отношений, устанавливает минимальные, обязательные для применения социальные гарантии на уровне отрасли и служит основой для заключения коллективных договоров.

Белорусский профсоюз работников здравоохранения строит свою практическую работу так, чтобы использовать все рычаги профсоюзного воздействия, закрепленные действующим законодательством и Соглашением. Важнейший из таких рычагов – система социального партнерства. Профсоюз стремится развивать и укреплять эту систему как основной механизм социальной защиты, реализации трудовых прав работников.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.05.2010 № 240 «Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами» в рамках социального партнерства профессиональными союзами и

их организационными структурами осуществляется общественный контроль соблюдения законодательства о труде, защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов профсоюза. Особый акцент делается на профилактику нарушений трудовых прав работников.

Значительное место в работе профсоюзных органов отводится охране труда работников отрасли, улучшению условий труда, предоставлению гарантий и компенсаций по результатам аттестации рабочих мест, снижению уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Социальное партнерство, сформированное в отрасли, постоянно совершенствуется. Органами управления здравоохранением и комитетами профсоюза проводится согласованная социально-экономическая политика.

При подготовке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и связанные с ними социально-экономические интересы работников и нанимателей, Министерство здравоохранения направляет соответствующие проекты для рассмотрения и внесения предложений Республиканскому комитету профсоюза. Республиканский комитет профсоюза принимает активное участие в подготовке нормативных правовых актов, а также писем, носящих разъяснительный характер и затрагивающих трудовые права и социально-экономические интересы работников отрасли.

Профсоюз представлен в составе коллегиальных органов управления здравоохранением на республиканском, областном, городском уровнях.

В свою очередь представители Министерства здравоохранения Республики Беларусь, управлений здравоохранения облисполкомов, Комитета по здравоохранению Мингорисполкома (заместители руководителей) входят в состав президиумов соответствующих комитетов профсоюза, принимают активное участие в их работе.

Все вопросы, касающиеся трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда и здоровья работников, их обучения, решаются на всех уровнях совместно с комитетами профсоюза, что позволяет проводить целенаправленную работу по расширению прав, гарантий, улучшению социально-экономического положения членов профсоюза.

Выполняя свои обязательства, Министерство здравоохранения Республики Беларусь и Республиканский комитет Белорусского профсоюза работников здравоохранения проводят свою работу в условиях конструктивного взаимодействия и социального партнерства, соблюдения договоренностей, достигнутых в ходе двухсторонних переговоров и консультаций.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Тарифное и местные отраслевые соглашения устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров и др. Тарифное соглашение является основой при разработке коллективных договоров.

В организациях здравоохранения заключается коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Генеральным, Тарифным и местными отраслевыми соглашениями в пределах их компетенции, а также Трудовым кодексом Республики Беларусь в предусмотренных им случаях.

В качестве одной из приоритетных задач, поставленных перед нанимателями и профсоюзными комитетами всех уровней, является максимально возможное выполнение условий действующих коллективных договоров, исходя из финансовых возможностей в данной ситуации, сохранение своевременных выплат заработной платы.

При поступлении на работу наниматель обязан ознакомить работника с содержанием коллективного договора, действующего в организации, и приложениями к нему (статья 54 Трудового кодекса Республики Беларусь).

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ

1. Конституция Республики Беларусь;
2. Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З «Трудовой кодекс Республики Беларусь».
3. Кодекс Республики Беларусь от 13.01.2011 № 243-З «Кодекс Республики Беларусь об образовании».
4. Кодекс Республики Беларусь от 28.08.2012 № 428-З «Жилищный кодекс Республики Беларусь».
5. Закон Республики Беларусь от 18.06.1993 № 2435-XII «О здравоохранении».
6. Закон Республики Беларусь от 14.06.2007 № 239-З «О государственных социальных льготах, правах и гарантиях для отдельных категорий граждан».
7. Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения».
8. Закон Республики Беларусь от 06.01.2009 № 9-З «О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий».
9. Закон Республики Беларусь от 21.12.1990 № 476-XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции».
10. Указ Президента Республики Беларусь от 27.11.2000 № 631 «О предоставлении льготных кредитов отдельным категориям граждан».
11. Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республики Беларусь».
12. Указ Президента Республики Беларусь от 06.03.2025 N 95 "О государственной поддержке при жилищном строительстве".
13. Указ Президента Республики Беларусь от 16 декабря 2022 г. № 429 «О деятельности специальных фондов Президента Республики Беларусь».
14. Указ Президента Республики Беларусь от 28.01.2006 № 55 «О нормативе индексации денежных доходов населения с учетом инфляции».
15. Указ Президента Республики Беларусь от 18.01.2019 № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
16. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 №572 «О вопросах реализации образовательных программ».
17. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.10.1998 № 1516 «Об установлении выплат выпускникам государственных высших и средних специальных учебных заведений, направленных на работу или для прохождения службы (военной службы) на территорию радиоактивного загрязнения».
18. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником».
19. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций».
20. Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.1998 № 1842 «О введении контрактной формы найма на работу педагогических, медицинских, фармацевтических работников, работников культуры, включая руководителей этих работников, специалистов и руководителей

специализированных учебно-спортивных учреждений, главных специалистов и специалистов сельского хозяйства, специалистов жилищно-коммунального хозяйства, специалистов, осуществляющих ветеринарную деятельность, работников и специалистов системы потребительской кооперации в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате аварии на Чернобыльской АЭС»

21. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.02.2008 № 35 «Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда».

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

23. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16.10.2025 N 153 "О вопросах прохождения интернатуры" (вместе с "Положением о порядке организации и прохождения интернатуры, осуществления организационно-методического обеспечения интернатуры, порядке и условиях сдачи квалификационного экзамена", "Положением о порядке и случаях полного возмещения учреждению образования расходов по организационно-методическому обеспечению интернатуры и (или) проведению квалификационного экзамена").

24. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.05.2021 № 61 «О номенклатуре должностей служащих медицинских фармацевтических работников и профилях медицинских, фармацевтических специальностей».

25. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28.05.2021 № 70 «О профессиональной аттестации медицинских, фармацевтических и иных работников здравоохранения».

26. Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 31.05.2021 № 72 «О требованиях к занятию должностей служащих медицинских, фармацевтических работников».

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

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

29. Приказ Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.03.2009 № 263 «Об утверждении формы плана прохождения интернатуры и инструкции о порядке проектирования, оформления, согласования и представления на утверждение программ интернатуры».

30. Соглашение между Министерством здравоохранения Республики Беларусь и Белорусским профсоюзом работников здравоохранения на 2025-2027 годы.

СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛОРУССКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Республиканский комитет

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

пр-т Победителей, 21-1414, 220126, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 356 83 37

Брестская областная организация

ул.К.Маркса, 19, 224005, г. Брест

тел./факс: 8 (0162) 40 59 10

Витебская областная организация

ул. Калинина, 4, 210015, г. Витебск

тел./факс: 8 (0212) 33 19 05

Гомельская областная организация

ул.Советская, 29, 246050, г. Гомель

тел./факс: 8 (0232) 32 95 24

Гродненская областная организация

ул. Советская, 4, 230023, г. Гродно

тел./факс: 8 (0152) 62 44 32

Минская городская организация

пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 323 03 29

Минская областная организация

пл. Свободы, 23, 220030, г. Минск

тел./факс: 8 (017) 348 00 46

Могилевская областная организация

пер. Комиссариатский, 5, 212030, г. Могилев

тел./факс: 8 (0222) 72 40 60

Ответы на интересующие вопросы Вы можете получить, обратившись к специалистам Белорусского профсоюза работников здравоохранения:

Диско Татьяна Петровна

главный правовой инспектор труда

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел. 8 (017) 248 47 57

Сапего Наталья Иосифовна

правовой инспектор труда

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел. 8 (017) 390 97 99

Купрейчик Наталия Ивановна

заведующий отделом социально-экономической работы

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел. 8 (017) 242 83 54

Павлова Ирина Александровна

главный специалист отдела социально-экономической работы

Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел. 8 (017) 390 97 99

Постолюк Сергей Михайлович

правовой инспектор труда

Брестской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0162) 21 60 12

Королёва Алина Иосифовна

правовой инспектор труда

Витебской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0212) 33 19 06

Хурбатов Сергей Александрович

правовой инспектор труда

Гомельской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0232) 32 95 25

Таврель Валентина Станиславовна

правовой инспектор труда

Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0152) 62 44 31

Авдеенкова Алла Евгеньевна

правовой инспектор труда

Минской городской организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (017) 337 15 76

Собалевский Дмитрий Анатольевич

правовой инспектор труда

Минской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (017) 258 63 09

Швед Максим Владимирович

правовой инспектор труда

Могилевской областной организации Белорусского профсоюза работников здравоохранения

тел.: 8 (0222) 24 24 14

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения	2
Интернатура	14
Оформление трудовых отношений с молодым специалистом	21
Гарантии и компенсации молодым специалистам	23
Оплата труда молодых специалистов	28
Охрана труда	48
Социальное партнерство – главный механизм регулирования социально-трудовых отношений	51
Коллективно-договорные отношения в организациях здравоохранения	54
Перечень используемых нормативных правовых актов	55
Справочная информация об организациях Белорусского профсоюза работников здравоохранения	57
Контакты специалистов Белорусского профсоюза работников здравоохранения	58