УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ Приложение 5

«ХОЙНИКСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ к коллективному договору

РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель Профкома Главный врач

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В.Цыбульский \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.И.Феденько 01.07.2021 01.07.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

1.Настоящее Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Хойникская центральная районная больница» (далее – учреждение, «Хойникская ЦРБ») за счет средств районного бюджета разработано на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями Указа Президента Республики Беларусь от 22 декабря 2020 года № 482 «Об изменении Указа Президента Республики Беларусь» в Указ Президента Республики Беларусь от 18 января 2019г. № 27 «Об оплате труда бюджетных организаций», приказа Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 27.11.1997 года № 299 «О порядке выплаты премий и оказания материальной помощи работникам учреждений здравоохранения Республики Беларусь», Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения, финансируемым из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, с учетом Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций здравоохранения, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014года № 746 «Об утверждении Методических рекомендаций по порядку стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемым из бюджета Республики Беларусь», коллективного договора «Хойникская ЦРБ» на 2021-2024 гг.

2. Премирование работников учреждения направлено на:

повышение материальной заинтересованности работников в улучшении эффективности оказания медицинской помощи населению и проводимых ими мероприятий по оздоровлению населения, снижению уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности и улучшению качества обслуживания престарелых и инвалидов, достижению наилучших результатов в работе и высокого качества труда, проявления профессиональной инициативы, соблюдение социальной справедливости и повышения оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы.

3. Премии выплачиваются при условии выполнения установленных моделей конечных результатов (МКР), которые разработаны в учреждении в целом и по каждому структурному подразделению с учетом специфики его работы, исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед учреждением, подразделениями.

При формировании МКР учреждения, структурных подразделений учитываются:

обоснованные жалобы населения;

исполнение трудовой и исполнительской дисциплины;

соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

соблюдение медицинской этики и деонтологии;

соблюдение правил охраны труда и техники безопасности;

выполнение прогнозных показателей по топливно-энергетическим ресурсам;

активное участие в общественной жизни учреждения;

личный вклад в развитие здравоохранения района

итоги проверок, ревизий;

качественное ведение установленной документации и своевременная сдача отчетности за отчетный период (месяц, квартал, год).

4. Премии, как правило, начисляются коллективу работников за конечные результаты работы учреждения, структурного подразделения в целом и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижении конечного результата работы учреждения.

5. Комиссия по премировани рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных групп работников, и распределяет премиальный фонд в соответствии с уровнем качества работы и моделей конечных результатов.

МКР % премирования

1 – 0,95 100%

0,94 – 0,9 90%

0,89 – 0,8 75%

0,79 – 0,5 50%

Ниже 0,5 премии не начисляются

Комиссия по премированию вправе принять решение о премировании работников данного структурного подразделения в соответствии с личным вкладом каждого работника (однако, руководитель подразделения, старшая медицинская сестра (фельдшер) в данном случае не премируются).

6. При организации премирования коллективов и отдельных работников следует исходить из назначения и роли каждого коллектива подразделения и отдельных групп работников в достижении высоких конечных результатов работы.

7. За основные результаты деятельности предусмотрены общие для всех структурных подразделений и отдельных групп работников критерии оценки результатов работы, включая коэффициенты трудового участия, и отражены общие подходы в правах на премирование.

8. Премия выплачивается работникам ежемесячно по итогам работы за текущий месяц в размере 20% оклада за фактически отработанное время, как по основной работе, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, а также за работу, выполняемую сверх продолжительности рабочего времени по основной работе.

9. Неиспользованные средства премирования и неиспользованные средства оплаты труда распределяются и выплачиваются по итогам работы за квартал, в месяц, следующий за отчетным кварталом.

10. Подведение итогов работы за отчетный период (квартал, полугодие, год) проводится постоянно действующей в учреждении комиссией по премированию, созданной приказом главного врача учреждения в составе руководителя учреждения или его заместителя, работников кадровой службы, планово-экономического отдела, бухгалтерской службы, представителя профсоюзного комитета, руководителей структурных подразделений, а также других лиц привлекаемых руководителем учреждения к этой работе.

11. Председателем комиссии по премированию является главный врач учреждения.

12. Комиссия по премированию рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных групп работников, и распределяет премиальный фонд.

13. Результаты работы комиссии по премированию оформляются протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа учреждения.

14. Решение коллектива структурного подразделения по вопросам премирования может быть обжаловано в постоянно действующей комиссии по премированию.

15. Конкретный размер премий для работников непосредственно подчиняющихся руководителю учреждения (заместители главного врача, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений), и работников, не относящихся к структурным подразделениям, определяется комиссией по премированию с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

16. Размер премии работнику устанавливается в процентах в соотношении от премиального фонда подразделения за фактически отработанное время.

17. Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам учреждения с учетом объёмов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются.

18. На премирование работников учреждения направлять 20 процентов от суммы окладов работников и неиспользованные средства, предусмотренные на оплату труда.

19. Премирование работников учреждения (подразделений), состоящих на хозяйственном расчете или содержащихся за счет сметы внебюджетных средств, производится за выполнение и перевыполнение плановых заданий. Данный вид премирования производится за счет прибыли, оставшейся в распоряжении учреждения (структурного подразделения).

20. Премиальные выплаты по результатам деятельности учреждения за отчетный период (1-й квартал, полугодие, 9 месяцев, год) для заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника планово – экономического отдела, ст. инспектора по кадрам и других работников административно – управленческого персонала осуществляются по решению главного врача с учетом объемов и качества выполняемых работ.

21. В течение года в индивидуальном порядке с учетом личного вклада работника в совершенствование системы здравоохранения и достигнутого результата выполняемой работы, неиспользованные средства на оплату труда выплачиваются в виде премии:

21.1 к государственным праздникам и праздничным дням (день медицинского работника, день экономиста, день автомобилиста и дорожника и другим праздничным профессиональным дням) по приказам вышестоящей организации, руководителя учреждения;

21.2 за оптимальность организации процессов и профессионализм работников (оперативное реагирование специалистов на обращение пациентов, точность устанавливаемых диагнозов, компетентность и рациональность назначаемых медицинских процедур и диагностических исследований, эффективность выбранных врачом – специалистом методов лечения);

21.3. организации работы по благоустройству территории

21.4. привлечение спонсорских средств, в хозяйственную деятельность;

21.5. выполнение и перевыполнение плана сдачи черных металлов, цветных металлов макулатуры;

21.6. поддержание транспорта в технически исправном состоянии, работы без аварий, дорожно-транспортных происшествий, нарушений правил дорожного движения;

21.7. не допущения нарушений требований охраны труда и содействия нанимателю в выявлении нарушений трудовой и производственной дисциплины, сотрудничества с нанимателем в обеспечении здоровых и безопасных условий труда

21.8. за работу во внеурочное время, выходные и праздничные дни;

21.9. выполнение общественной работы по осуществлению контроля за соблюдением законодательства об охране труда, при наличии эффективной деятельности по решению комиссии.

22. Премирование главного врача учреждения по результатам его работы производится по основаниям и в порядке, определяемом вышестоящим органом управления - главным управлением здравоохранения Гомельского областного исполнительного комитета.

23. Премирование работников за экономию и рациональное использование топливно – энергетических ресурсов производится на основании данных государственной статистической отчетности, бухгалтерской отчетности и расчетов экономической эффективности. Показателями премирования для работников могут являться: экономия тепловой, электрической энергии, прочих коммунальных расходов, расходов на транспорт, по сравнению с планом на текущий год и доведенным целевым показателем. Данному виду премирования подлежат работники, принимавшие участие в разработке и анализе организационно – экономических и технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

Периодичность премирования работников за экономию и рациональное использование топливно – энергетических ресурсов устанавливается с учетом периодичности учета и отчетности по показателям экономии (квартал, год).

24. Единовременное премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения в соответствие с настоящим положением: в случаях их награждения государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, Министерства здравоохранения, занесение на районную доску почета, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения», в связи с юбилейными датами, награждения грамотами руководителя организации по случаю профессиональных праздников, за внедрение в организации передовых методик диагностики и лечения, за наличие благодарностей со стороны пациентов, проявление творческой инициативы, достижение особых результатов в труде и в других случаях, определенных настоящим положением.

Основанием для рассмотрения вопроса о единовременном премировании работника в соответствие с настоящим пунктом на комиссии по премированию является служебная записка заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного специалиста, других должностных лиц учреждения**.**

Премирование наставников молодежи осуществляется комиссией по премированию единовременно, по итогам их работы за календарный год, на основании представлений руководителей структурных подразделений, в которых работают наставники, а в случае, если наставники сами являются руководителями структурных подразделений, на основании представлений заместителей главного врача по принадлежности.

Единовременное премирование производится в фиксированных суммах, независимо от фактически отработанного времени.

25. Премирование работников учреждения, работников вновь принятым на работу, работников проработавшим неполный расчетный период, в связи с призывом в вооруженные силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов или численности работников, временной нетрудоспособностью и другими уважительными причинами, осуществляется за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета. При этом фонд премирования образуется из средств, предусмотренных по смете расходов на данный период (месяц, квартал) и неиспользованные средства на оплату труда, образовавшейся за прошлый период (месяц, квартал, и т.д.).

Неиспользованные средства по фонду заработной платы труда определяется как разница между ассигнованиями, предусмотренными по смете расходов на эти цели (а в случае внесения изменений в сметные назначения – уточненным планом) и фактическими расходами за соответствующий отчетный (с начала года) период (месяц и т.д.).

Расходы на выплату заработной платы и премий производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного по смете расходов учреждения на текущий год. Уточнение плана по фонду оплаты труда под кассовые расходы не производится.

26. Контроль за правильным использованием учреждением средств на премирование осуществляет вышестоящий орган управления – главное управление здравоохранения Гомельского областного исполнительного комитета.

27. Премирование работников, оказывающих платные медицинские услуги и экспорт услуг, и работников, оказывающих содействие в организации контроля качества и количества объемов предоставляемых платных услуг, (учете, ценообразовании и анализе использования средств), производится ежемесячно по согласованию с администрацией и профсоюзным комитетом за счет средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения по основаниям, действующим для работников бюджетной организации, а при отсутствии превышения доходов над расходами премируются на общих основаниях.

28. За совершение работникам дисциплинарного проступка, т.е. за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст.197 Трудового Кодекса Республики Беларусь, далее – ТК), руководитель учреждения вправе привлечь работника к одной из мер дисциплинарной ответственности (ч.1 ст.198 ТК):

замечание;

выговор;

лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;

увольнение (пункты [6–11](https://bii.by/tx.dll?d=33380&f=%F0%E1#a9333) статьи 42, пункты [1](https://bii.by/tx.dll?d=33380&f=%F0%E1#a9334), [12](https://bii.by/tx.dll?d=33380&f=%F0%E1#a7037), [51](https://bii.by/tx.dll?d=33380&f=%F0%E1#a8977), [9](https://bii.by/tx.dll?d=33380&f=%F0%E1#a9331) и 10 части первой статьи 47 ТК).

29. Приказом главного врача определяется период, за который работника можно лишить выплат стимулирующего характера:

29.1. месяц, в котором работник совершил дисциплинарный проступок;

29.2. предстоящий (будущий) период (с месяца, следующего за месяцем привлечения к дисциплинарной ответственности) на срок до 12 месяцев с возможностью досрочного его снятия.

30. За дисциплинарный проступок, на усмотрение нанимателя, дополнительно к следующим мерам дисциплинарной ответственности в отношении работника применяется снижение премии работнику:

замечание – до 50 %;

выговор – до 100 %.

31. Основаниями снижения премии являются:

нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

нарушение норм санитарно – технического состояния, правил противопожарной безопасности и охраны труда;

нарушение стандартов обследования и лечения в соответствии с протоколами утвержденными Министерством здравоохранения Республики Беларусь;

нарушение правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора и других локальных правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения;

возгорание или пожар, при наличии аварий, инцидентов на объектах учреждения;

выявление случаев профзаболевания в отчетном квартале;

срыв сроков ввода в эксплуатацию медицинского оборудования;

невыполнение доведенных прогнозных показателей и МКР;

нарушение финансовой дисциплины;

несвоевременное представление утвержденных форм статистической, ведомственной отчетности;

наличие в эксплуатации не поверенного оборудования;

невыполнение прогнозного показателя по экономии топливно – энергетических ресурсов (1 квартал, полугодие, 9 месяцев, год), сбору вторсырья;

срыв сроков, некачественное или полное невыполнение ответственными по разработке и внедрению системы менеджмента качества в учреждении и структурных подразделениях;

упущения, выявленные в ходе проверок контролирующими органами и вышестоящими организациями;

наличие обоснованных жалоб, обращений граждан и юридических лиц;

наличие материнской смертности в отчетном периоде;

несчастные случаи со смертельным исходом при наличии вины руководителя структурного подразделения;

выявление фактов вымогательств, поборов, дачи и получении взяток работниками учреждения;

хищение имущества нанимателя;

нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения.

32. Решение об установлении (не установлении) размера премии работникам квартал, полугодие, девять месяцев, год принимает комиссия по премированию.

33. Если работником совершен или выявлен проступок или другое действие после заседания комиссии по премированию за отчетный месяц, то решение об установлении (не установлении) размера премии работника рассматривается и осуществляется в следующем за отчетным месяцем.

34. Если работник занимает разные должности, то полное или частичное лишение премии, лишение выплат стимулирующего характера производится только по той должности, по которой был совершен проступок.

35. При полном или частичном лишении премии, лишении выплат стимулирующего характера работника в отчетном периоде премирование в индивидуальном порядке по ходатайствам руководителей структурных подразделений не производится.

36. Лишение или изменение размера премии оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин и под роспись работника.

37. Частичное или полное лишении премии не распространяется на выплаты разовых премий (к профессиональным и праздничным дням, государственным праздникам, к юбилейным датам работника и организации, по результатам работы за квартал, полугодие, год).

38. Начисленная работнику премия может быть повышена или понижена комиссией по премированию на основе общей оценки работы того или иного работника, если иное не предусмотрено настоящим положением.