

Приложение № \_\_\_\_\_  
к коллективному договору  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета  
УЗ «Бобруйская центральная  
больница»

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Главный врач  
УЗ «Бобруйская центральная  
больница»

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**О премировании работников учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и филиала «Бобруйский наркологический диспансер» за счет бюджетных и внебюджетных средств**

### 1. Раздел 1 «Основные положения»

1.1. Положение о премировании работников учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и работников филиала «Бобруйский наркологический диспансер» за счет бюджетных средств и средств, полученных от внебюджетной деятельности (далее - Положение о премировании) разработано с целью достижения наилучших показателей в обеспечении населения медицинской помощью работниками учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и филиала «Бобруйский наркологический диспансер» в зависимости от достигнутых количественных и качественных результатов в работе, соблюдению социальной справедливости и повышению оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работ.

1.2. Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению, его качества и доступности, проведении профилактических мероприятий, снижении уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности, улучшению качества обслуживания детей, пожилых граждан и инвалидов, результативности деятельности учреждения и структурных подразделений, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

1.3. Данное Положение о премировании разработано в соответствии с:  
Указом Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» (с изменениями и дополнениями);

Указом Президента Республики Беларусь от 26.10.2020 г. № 381

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

«Об обеспечении расчетов с бюджетами».

Методическими рекомендациями по порядку материального стимулирования работников организаций подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 10.07.2014 г. № 746 (с изменениями и дополнениями);

Положением о порядке формирования внебюджетных средств, осуществления расходов, связанных с приносящей доходы деятельностью, направлениях и порядке использования средств, остающихся в распоряжении бюджетных организаций, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2013 г. № 641;

Инструкцией о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2021 г. № 86 (с изменениями и дополнениями);

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.2016 г. № 982 «Об утверждении Положения об особенностях формирования и использования внебюджетных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, в государственных учреждениях здравоохранения» (с изменениями и дополнениями).

1.4. Положение о премировании распространяется на всех работников (включая внешних совместителей) всех структурных подразделений учреждения здравоохранения «Бобруйская центральная больница» и филиала «Бобруйский наркологический диспансер».

1.5. Основными критериями для подведения итогов работы работников учреждения являются:

- достигнутые результаты деятельности, оцениваемые по критериям оценки качества предоставляемых медицинских услуг и выполняемых работ;
- результаты выполнения модели конечных результатов деятельности, доведенных учреждению плановых заданий.

## **2. Раздел «Порядок формирования премиального фонда»**

2.1. Планирование фонда заработной платы в учреждении осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2021 г. № 86 (с изменениями и дополнениями);

2.2. Сумма денежных средств (премиальный фонд), направляемых на премирование работников организации складывается из:

- бюджетных средств в размере 20 процентов от суммы окладов работников в месяц, исчисленных по Списку окладов работников,

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

стимулирующих и компенсирующих выплат;

- неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда;
- средств, восстановленных за счет внебюджетных средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, оказываемых специалистами, содержащимися за счет бюджетной сметы и оказывающих платные медицинские услуги в основное рабочее время на общих площадях, в порядке, определенном Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30.11.2016г. № 982;

- средств в части сэкономленных в результате оптимизации штатной численности;

- до 60 % внебюджетных средств (включительно), в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

2.3. Разница между средствами уточненного планового фонда оплаты труда, рассчитанными согласно Инструкции о порядке расчета планового фонда оплаты труда работников бюджетных организаций, утвержденную постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 28 июня 2021 г. № 86, за соответствующий период с начала года, и фактически начисленными суммами по заработной плате за этот период (кассовыми расходами по заработной плате при расчете за год) формирует неиспользованные средства, включаемые в плановый фонд оплаты труда.

При формировании неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда, плановые и фактически выплаченные суммы материальной помощи, единовременной выплаты на оздоровление, денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении в соответствии с законодательством не учитываются.

Неиспользованные средства рассчитываются и направляются на премирование в целом по учреждению ежемесячно.

### **3. Раздел «Премирование работников за счет бюджетных и внебюджетных средств»**

3.1. Премирование в УЗ «Бобруйская центральная больница» осуществляется ежемесячно.

3.2. Ежемесячная премия в размере 20 процентов от оклада, исчисленного по Списку окладов работников, стимулирующих и компенсирующих выплат начисляется за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени по приказу главного врача на основании протокола заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств (далее – комиссия).

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

3.3. Премирование работников учреждения производится за конечные результаты деятельности учреждения, структурных подразделений в соответствии с личным трудовым вкладом каждого работника. Премирование работников производится по результатам работы за месяц при условии выполнения установленных показателей (критериев оценки качества труда).

3.4. Размер премии всем работникам определяется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств, утвержденной приказом руководителя учреждения, включающей представителя профсоюзного комитета, в пределах премиального фонда.

3.5. Выплата ежемесячной премии в размере 20 процентов от оклада производится с выплатой заработной платы. Дополнительное (единовременное) премирование из неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда; премия за счет средств сэкономленных в результате оптимизации штатной численности; премия работникам учреждения, оказывающих и содействующим оказанию платных медицинских услуг из восстановленных средств от внебюджетной деятельности осуществляется в месяце, следующем за отчетным и выплачивается 26 числа.

3.6. Размер премии работнику устанавливается в абсолютной сумме или в процентах к окладу, исчисленному по Списку окладов работников, стимулирующих и компенсирующих выплат.

3.7. Премия работникам учреждения, оказывающих и содействующим оказанию платных медицинских услуг из восстановленных средств от внебюджетной деятельности распределяется руководителями структурных подразделений в зависимости от личного вклада каждого работника с предоставлением списков работников на рассмотрение комиссии.

3.8. Конкретный размер премий, выплачиваемых работникам учреждения, в том числе руководителю, с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются.

3.9. Премирование за счет средств сэкономленных в результате оптимизации штатной численности производится в абсолютных величинах независимо от фактически отработанного времени.

3.10. Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета.

3.11. Размер премии руководителю организации производится в порядке, определяемом вышестоящим органом управления и выплачивается по приказу начальника главного управления по здравоохранению Могилевского облисполкома.

3.12. Основными критериями выплаты премий работникам учреждения являются:

3.12.1. Общими для всех работников:

- отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и их родственников;

- соблюдение правил трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка и функциональных обязанностей;
- отсутствие нарушений санитарно-гигиенического состояния (по актам проверок УЗ «Бобруйский зональный центр гигиены и эпидемиологии» и администрации);
- отсутствие нарушений требований норм инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, по эксплуатации оборудования, содержания рабочих мест, зданий, территорий, санитарно-бытовых помещений;
- отсутствие дисциплинарных взысканий (замечание, выговор);
- отсутствие нарушений действующего законодательства по борьбе с коррупцией
- отсутствие случаев нарушений правил этики и деонтологии;
- качественное и полное выполнение функциональных обязанностей;
- отсутствие письменных замечаний от руководства организации здравоохранения (заместителей главного врача, главного врача) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению документации.

3.12.2. Для заместителя главного врача (по медицинской части):

- отсутствие фактов коррупции в учреждении;
- своевременное и качественное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы;
- качественное ведение документации;
- выполнение показателей МКР по учреждению.

3.12.3. Для заместителей главного врача (по стационарной помощи, амбулаторно-поликлинической работе):

- отсутствие фактов коррупции в курируемых организациях;
- своевременное и качественное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы;
- качественное ведение документации;
- выполнение показателей МКР по городу в курируемых учреждениях.

3.12.4. Для врачей-специалистов (заведующих структурными подразделениями):

- выполнение стандартов госпитализации, лечения, обследования;
- выполнение плана индивидуальной нагрузки;
- выполнение показателей работы отделения: для стационарной помощи - средняя длительность пребывания пациента на койке, занятость койки; для амбулаторно -поликлинической помощи – количество посещений, выполнение функции врачебной должности;
- качественное ведение учетной документации;
- отсутствие дефектов в лечебно-диагностической деятельности, потребовавшие рассмотрения на заседаниях ЛКК УЗ «БЦБ», главного управления по здравоохранению.

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

3.12.5. Для врачей-специалистов всех наименований:

- выполнение плана индивидуальной нагрузки;
- качественное ведение учетной документации;
- отсутствие дефектов в лечебно-диагностической деятельности, потребовавшие рассмотрения на заседаниях ЛКК УЗ «БЦБ», главного управления по здравоохранению;

- выполнение стандартов госпитализации, лечения, обследования.

3.12.6. Для служащих с высшим и средним фармацевтическим образованием:

- выполнение плана индивидуальной нагрузки;
- своевременное обеспечение лекарственными средствами отделений (экстемпоральными растворами, готовыми лекарственными средствами, предметами медицинского назначения).

3.12.7. Для главной медицинской сестры:

- качественное ведение учетной документации;
- своевременное и качественное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы;
- организация и контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в учреждении.

3.12.8. Для среднего медицинского персонала (старших):

- обеспечение медикаментами и расходными материалами;
- качественное ведение учено-отчетной документации;
- обеспечение контроля за своевременностью и качеством выполнения лечебно-диагностических процедур, манипуляций и своевременности выполнения врачебных назначений.

3.12.9. Для среднего медицинского персонала:

- своевременность выполнения врачебных назначений;
- отсутствие осложнений от проведения лечебно-диагностических манипуляций.

3.12.10. Для работников бухгалтерско-экономической службы:

- соблюдение штатно-финансовой и расчетной дисциплины;
- своевременное и качественное представление отчетности, смет, штатных расписаний в вышестоящие органы;
- своевременное и качественное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы;
- отсутствие жалоб со стороны работников организации на ошибки в начислении заработной платы;
- соблюдение сроков начисления и выплаты заработной платы в соответствии с локальными нормативными актами;
- учёт и контроль за сохранностью материальных ценностей;
- рациональный расход товарно-материальных ценностей.

3.12.11. Для работников отдела организационно-кадровой и правовой работы:

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

- своевременное и правильное составление приказов, ведение документации;
- своевременное и правильное заполнение трудовых книжек;
- своевременное и качественное предоставление отчетности в вышестоящие органы;
- отсутствие со стороны работников организации жалоб на ошибки в исчислении стажа, категорий, оформление пенсий, отсутствие обоснованных жалоб граждан;
- качественное выполнение функций органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних лиц, страдающих психическими расстройствами (заболеваниями) либо злоупотребляющих спиртными напитками, наркотическими средствами, психотропными веществами и их аналогами;
- осуществление надлежащего контроля за исполнением договорных обязательств.

#### 3.12.12. Для работников сектора охраны труда:

- своевременное и качественное предоставление отчетности и информации в вышестоящие организации;
- качественное и своевременное проведение аттестации рабочих мест;
- отсутствие случаев производственного травматизма в учреждении.

#### 3.12.13. Для работников прочего хозяйственно-обслуживающего персонала:

- экономия и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов;
- своевременное выполнение запланированных косметических и текущих ремонтов;
- своевременное и качественное выполнение заявок отделений и служб;
- обеспечение бесперебойной и ритмичной работы медицинского и технологического оборудования;
- обеспечение необходимых режимных условий содержания больницы;
- сохранность материальных ценностей;
- своевременное и качественное предоставление отчетности и требуемой информации в вышестоящие органы;
- правильное ведение делопроизводства;
- обеспечение правильной технической эксплуатации и бесперебойной работы электронного оборудования.

#### 3.12.14. Для работников кухни:

- отсутствие замечаний по санитарному состоянию, по результатам проверок, замечаний администрации, УЗ «Бобруйский зональный центр гигиены и эпидемиологии»);
- отсутствие обоснованных жалоб на качество приготовления пищи, снижение калоража;
- отсутствие замечаний по хранению и реализации продуктов.

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

3.12.15. Для работников гаража:

- правильное и качественное заполнение путевых листов, сдача их в положенный срок;
- отсутствие нарушений правил дорожного движения на служебном транспорте;
- отсутствие случаев производственного травматизма;
- соблюдение экономии светлых нефтепродуктов.

3.12.16. Для прочего (младшего) медицинского персонала:

- экономное и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов.

3.12.17. Для ведущего специалиста по мобилизационной подготовке:

- своевременная разработка и выполнение планов по гражданской обороне;
- своевременное информирование о возникновении чрезвычайной ситуации;
- организация работы по проверке знаний личного состава учреждения по работе в экстремальных ситуациях;
- контроль за оснащенность средствами индивидуальной защиты по учреждениям здравоохранения города Бобруйска.

3.13. Единовременное премирование работников производится по следующим основаниям:

3.13.1. за награждение грамотой руководителя учреждения – 3 базовых величин, единовременно путем издания приказа с приложением соответствующих документов;

3.13.2. за объявленную благодарность руководителем учреждения – 1 базовой величины, единовременно путем издания приказа с приложением соответствующих документов;

3.13.3. в связи с профессиональными праздниками, утверждёнными Указом Президента Республики Беларусь – до 5 базовых величин;

3.13.4. за награждение нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», «Заслуженный врач Республики Беларусь» вышестоящими организациями – до 10 базовых величин;

3.13.5. за награждение грамотой вышестоящими организациями – в соответствии с приказом вышестоящей организации;

3.13.6. за объявленную благодарность вышестоящими организациями – в соответствии с приказом вышестоящей организации;

3.13.7. за достигнутые результаты в работе, в связи с юбилейными датами (при достижении 50-летнего и пенсионного возрастов – при стаже работы в учреждении 10 и более лет) - 5 базовых величин, единовременно путем издания приказа с приложением соответствующих документов;

3.13.8. за достижение особых результатов в труде по итогам работы за квартал, полугодие, год – до 10 базовых величин;

3.13.9. активная жизненная позиция (участие в конкурсах, спортивных

мероприятиях и др.) – до 5 базовых величин;

3.13.10. за увеличение объема (нагрузки) выполняемых работ, срочность выполняемых работ при хорошем качестве – до 5 базовых величин;

3.13.11. за положительную оценку работы вышестоящими органами, пациентами, родственниками пациентов – до 1 базовой величины;

3.13.12. за выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности – до 3 базовых величин;

3.14.13. за освоение новых, прогрессивных приемов и методик в работе – до 5 базовых величин;

3.13.14. за дежурства в ДНД в размере до 0,7 базовой величины за каждое дежурство в месяц;

3.13.15. за дополнительную работу административно-управленческих, бухгалтерско-экономических и кадровых работников в связи с изменениями законодательства – до 5 базовых величин.

3.13.16. за наставничество – от 40% до 60% оклада наставника ежеквартально в зависимости от результативности.

3.13.17. за проявление творческой инициативы, высокой сознательности и профессионализм при выполнении срочных работ и поручений (в т.ч. оперативное решение вопросов по техническому оснащению учреждения и благоустройству территории, своевременная и качественная подготовка автотранспорта к прохождению и прохождению техосмотра, участие в укреплении материально-технической базы учреждений) – до 100% оклада (включительно) работника.

3.13.18. других случаях, не противоречащих законодательству.

3.14. Премирование работников за выполнение показателя энергосбережения производится на основании данных государственной статистической отчетности, бухгалтерской отчетности и расчетов экономической эффективности по итогам работы (ежеквартально). Премированию подлежат работники, принимавшие участие в разработке, выполнении и анализе организационно-экономических и технических мероприятий, обеспечивших выполнение данного показателя - до 5 базовых величин.

Периодичность премирования работников за выполнение показателя энергосбережения устанавливается с учетом периодичности учета и отчетности по показателям экономии.

3.15. Лишение премии полностью или частично производится по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств по следующим основаниям:

3.15.1. Общим для всех работников (в %):

- обоснованные жалобы от пациентов и их родственников – 25 – 100%;

- нарушение производственно-технологической и исполнительской дисциплины, внутреннего трудового распорядка и функциональных обязанностей – 10-50%;
- наличие нарушений санитарно-гигиенического состояния (по актам проверок УЗ «Бобруйский зональный центр гигиены и эпидемиологии» и администрации) – 5 – 100%;
- нарушение требований по охране труда, пожарной безопасности, по эксплуатации оборудования, содержания рабочих мест, зданий, территорий, санитарно-бытовых помещений – 10 – 100%;
- наличие дисциплинарных взысканий (замечание – 0-50%, выговор – 50 -100%);
- за нарушение действующего законодательства по борьбе с коррупцией - 10-100%;
- наличие случаев нарушений правил этики и деонтологии – 10-100%;
- некачественное выполнение функциональных обязанностей – 10-100%;
- наличие письменных замечаний от руководства организации здравоохранения (заместителей главного врача, главного врача) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению документации – 10-50%.

3.15.2. Для заместителей главного врача (по стационарной помощи, по амбулаторно-поликлинической работе, по медицинской части):

- наличие фактов коррупции в учреждении – 10-100%;
- несвоевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы – 10-100%;
- некачественное ведение документации – 10-50%;
- невыполнение достигнутых результатов деятельности, оцениваемых по

МКР:

- на 10 % при выполнении МКР 90-95%;
- на 20 % при выполнении МКР 85-90%;
- на 30 % при выполнении МКР 80-85%;
- на 35 % при выполнении МКР 75-80%;
- на 40 % при выполнении МКР 70-75%;
- ниже 70 % премия не выплачивается.

3.15.3. Для врачей-специалистов (заведующих структурными подразделениями):

- невыполнение стандартов госпитализации, лечения, обследования – 10-100%;
- невыполнение плана индивидуальной нагрузки – 0-100%;
- невыполнение показателей работы отделения: для стационарной помощи - средняя длительность пребывания пациента на койке, занятость койки; для амбулаторно –поликлинической помощи – количество посещений, выполнение функции врачебной должности – 0-100%;
- некачественное ведение учетной документации – 10-50%;

- наличие дефектов в лечебно-диагностической деятельности, потребовавшие рассмотрения на заседаниях ЛКК УЗ «БЦБ», главного управления по здравоохранению – 10-100%.

3.15.4. Для врачей-специалистов всех наименований:

- невыполнение плана индивидуальной нагрузки – 0-100%;
- некачественное ведение учетной документации – 10-50%;
- наличие дефектов в лечебно-диагностической деятельности, потребовавшие рассмотрения на заседаниях ЛКК УЗ «БЦБ», главного управления по здравоохранению – 10-100%;
- невыполнение стандартов госпитализации, лечения, обследования – 0-100%.

3.15.5. Для служащих с высшим и средним фармацевтическим образованием:

- невыполнение плана индивидуальной нагрузки – 0-100%;
- несвоевременное обеспечение лекарственными средствами отделений (экстемпоральными растворами, готовыми лекарственными средствами, предметами медицинского назначения) – 10-100%.

3.15.6. Для главной медицинской сестры:

- некачественное ведение учетной документации – 10-50%;
- несвоевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы – 10-100%;
- отсутствие организации и контроля за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в учреждении – 10-50%.

3.15.7. Для среднего медицинского персонала (старших):

- неполное и несвоевременное обеспечение медикаментами и расходными материалами – 10-50%;
- некачественное ведение учено-отчетной документации – 10-50%;
- отсутствие контроля за своевременностью и качеством выполнения лечебно-диагностических процедур, манипуляций и своевременности выполнения врачебных назначений – 10-50%.

3.15.8. Для среднего медицинского персонала:

- несвоевременность выполнения врачебных назначений – 10-50%;
- осложнения от проведения лечебно-диагностических манипуляций – 10-100%.

3.15.9. Для бухгалтерско-экономической службы:

- несоблюдение штатно-финансовой и расчетной дисциплины – 0-50%;
- несвоевременное представление отчетности, смет, штатных расписаний в вышестоящие органы – 10-50%;
- несвоевременное предоставление требуемой информации в вышестоящие органы – 10-50%;
- наличие жалоб со стороны работников организации на ошибки в начислении заработной платы – 0-50%;
- несоблюдение сроков начисления и выплаты заработной платы в

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

соответствии с локальными нормативными актами – 0-50%;

- несоблюдение учёта и контроля за сохранностью материальных ценностей – 10-50%;

- нерациональный расход товарно-материальных ценностей – 10-50%.

3.15.10. Для работников отдела организационно-кадровой и правовой работы:

- несвоевременное составление приказов, некачественное ведение документации – 10-50%;

- несвоевременное и неверное заполнение трудовых книжек – 10-100%;

- несвоевременное предоставление отчетности в вышестоящие органы – 10-50%;

- наличие со стороны работников организации жалоб на ошибки в исчислении стажа, категорий, оформление пенсий, наличие обоснованных жалоб граждан 10-100%;

- некачественное выполнение функций органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних лиц, страдающих психическими расстройствами (заболеваниями) либо злоупотребляющих спиртными напитками, наркотическими средствами, психотропными веществами и их аналогами – 10-50%;

- отсутствие надлежащего контроля за исполнением договорных обязательств – 10-50%.

3.15.12. Для работников сектора охраны труда:

- несвоевременное и некачественное предоставление отчетности и информации в вышестоящие органы – 10-50%;

- некачественное и несвоевременное проведение аттестации рабочих мест -10-100%;

- наличие случаев производственного травматизма в учреждении -10-100%.

3.15.11. Для работников прочего хозяйственно-обслуживающего персонала:

- нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов – 10-50%;

- несвоевременное выполнение запланированных косметических и текущих ремонтов – 0-50%;

- несвоевременное и ненадлежащее выполнение заявок отделений и служб – 5-20%;

- нарушение бесперебойной и ритмичной работы медицинского и технологического оборудования – 10-30%;

- нарушение режимных условий содержания больницы – 10-30%;

- за нарушение сохранности материальных ценностей – 10-100%;

- несвоевременное предоставление отчетности и требуемой информации в вышестоящие органы – 10-50%;

- нарушения в ведении делопроизводства – 10-100%;

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

- нарушения технической эксплуатации и бесперебойной работы электронного оборудования -10-100%.

3.15.12. Для работников кухни:

- наличие замечаний по санитарному состоянию, по результатам проверок, замечаний администрации, УЗ «Бобруйский зональный центр гигиены и эпидемиологии) – 10-100%;

- наличие обоснованных жалоб на качество приготовления пищи, снижение калоража – 10-100%;

- наличие замечаний по хранению и реализации продуктов – 10-100%.

3.15.13. Для работников гаража:

- неправильное заполнение путевых листов, несвоевременная сдача их в бухгалтерию – 10-50%;

- нарушения правил дорожного движения на служебном транспорте – 100%;

- наличие случаев производственного травматизма – 10-100%;

- перерасход светлых нефтепродуктов – 10-100%.

3.15.14. Для прочего (младшего) медицинского персонала:

- нерациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов – 10-100%.

3.15.15. Для ведущего специалиста по мобилизационной подготовке:

- несвоевременная разработка и выполнение планов по гражданской обороне – 10-50%;

- несвоевременное информирование о возникновении чрезвычайной ситуации – 10-100%;

- отсутствие организации работы по проверке знаний личного состава учреждения по работе в экстремальных ситуациях – 10-100%;

- отсутствие контроля за оснащённость средствами индивидуальной защиты по учреждениям здравоохранения г. Бобруйска – 10-50%.

3.16. При увольнении работника выплата премии производится в размерах и порядке, предусмотренных для основных работников.

3.17. Выплата премии не производится:

3.17.1 находящимся в отпусках (очередном, без сохранения з/платы, в отпуске по беременности и родам, в отпуске до достижения ребенком 3-х лет, и др. видах отпусков);

3.17.2. находящимся на больничном листе по временной нетрудоспособности;

3.17.3. за период пребывания на курсах усовершенствования, командировках (в случае учёта при исчислении среднего заработка).

#### **4. Раздел «Премирование работников за счет средств в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении организации, предусмотренных на премирование»**

4.1. Премирование за счёт средств, в части сумм превышения доходов

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

над расходами, остающихся в распоряжении организации производится:

4.1.1. работников подразделений, отдельных работников, осуществляющих внебюджетную деятельность и содержащихся за счёт внебюджетной сметы доходов и расходов;

4.1.2. работников, содействующих развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческого персонала.

4.2. Основанием для начисления премии за счёт средств, в части сумм превышения доходов над расходами являются расчёты бухгалтерско-экономической службы о выручке, данные учёта количества и вида услуг по структурным подразделениям.

4.3. На материальное стимулирование с начислениями работников направляется до 60 % внебюджетных средств (включительно), в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения.

Премияльный фонд распределяется следующим образом:

- главному врачу ежемесячно, согласно Положению о выплатах стимулирующего характера для руководителей организаций здравоохранения, входящих в систему главного управления по здравоохранению Могилёвского облисполкома за счёт бюджетных и внебюджетных средств по приказу главного управления по здравоохранению Могилёвского облисполкома;

- работникам структурных подразделений, а также отдельным работникам, непосредственно оказывающим платные медицинские услуги и содержащимся за счёт внебюджетной деятельности (70%).

Для премирования работников за счёт средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, бухгалтерско-экономической службой доводится сумма к распределению. Размеры премирования конкретных лиц и руководителя структурного подразделения определяются внутри структурного подразделения в зависимости от личного вклада каждого работника и работников других структурных подразделений, принимающих участие в оказании платных услуг данного структурного подразделения;

- работникам, содействующим развитию внебюджетной деятельности, в том числе административно-управленческим и хозяйственно-обслуживающим работникам (30%).

Принимая во внимание конкретный вклад каждого работника, определить следующие процентные ставки премий от размера средств, в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, предусмотренных на премирование:

Заместитель главного врача (по медицинской части) – 1,2 % (за осуществление контроля врачей-специалистов и методологической помощи, информирования населения);

Заместитель главного врача (ответственный за организацию работы по

развитию добровольного медицинского страхования и предоставление информации по добровольному медицинскому страхованию) – 0,7 %;

Главный бухгалтер – 1,2% (за организацию бухгалтерского учёта и осуществление контроля по видам внебюджетной деятельности, за расходованием средств в больнице и по учреждениям здравоохранения города);

Начальник ПЭО – 1,2% (за осуществление контроля применения цен калькуляций, контроля и анализа внебюджетной деятельности учреждений здравоохранения города, осуществление анализа выполнения платных услуг по структурным подразделениям учреждения);

Главная медицинская сестра – 0,7% (за организацию платных медицинских услуг, оформление стендов);

Юрисконсульт – 0,4% каждому (за юридическое сопровождение оказания платных медицинских услуг);

Кассир, содержащийся за счёт внебюджетных средств – 0,4 % (осуществление выборок к договорам);

Бухгалтер – 0,4%, экономист – 0,4% (за ведение документации по внебюджетной деятельности, составление расчётов и калькуляций к договорам за платные услуги, расчётов и утверждение цен, оформление договоров с предприятиями, расчётов к договорам аренды, ведение налоговых сборов и платежей);

Прочие работники – 2,5% за содействие выполнению платных медицинских услуг (по докладной заместителей главного врача, заведующего аптекой, главного бухгалтера, начальника ПЭО, начальника ОК и ПР).

Премирование вышеуказанной категории работников конкретизируется решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств в зависимости от полученных доходов.

Премия в части сумм превышения доходов над расходами, остающихся в распоряжении учреждения, не начисляется и не выплачивается при наличии обоснованных жалоб на оказание платных услуг, касающихся работников в отчётном месяце и наличии просроченной кредиторской задолженности (без учёта бюджетных обязательств, зарегистрированных в установленном порядке территориальными органами государственного казначейства) по платежам в бюджет, государственные внебюджетные фонды, оплате за товары (работы, услуги

## **5. Раздел «Порядок установления выплат стимулирующего характера»**

5.1. Подведение итогов работы учреждения за отчетный период и премирование проводится комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств (далее – комиссия), персональный состав которой утверждается

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

приказом главного врача.

5.2. Заседание комиссии проводится не менее 2-х раз в месяц:

- в последний рабочий день месяца (рассматривается ежемесячная премия в размере 20 процентов от оклада). На заседание комиссии представляются:

- приказы по личному составу о наложении дисциплинарных взысканий;
- акты, справки по результатам проверок;
- анализ работы учреждения и отдельных структурных подразделений;
- другие документы, отражающие результаты деятельности учреждения и отдельных структурных подразделений и сотрудников.

- до 19 числа месяца, следующего за отчетным (рассматривается дополнительное (единовременное) премирование из неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда; премия за счет средств сэкономленных в результате оптимизации штатной численности; премия из средств от приносящей доходы деятельности; премия работникам учреждения, оказывающих и содействующим оказанию платных медицинских услуг из восстановленных средств от внебюджетной деятельности). На заседание комиссии представляются по 16 число включительно месяца, следующего за отчетным:

- расчет премиального фонда по учреждению;
- списки распределенной премии внутри структурных подразделений на рассмотрение комиссии из средств от приносящей доходы деятельности; из восстановленных средств от внебюджетной деятельности, подписанные руководителями структурных подразделений;
- служебные записки руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей по дополнительному премированию;
- другие документы, отражающие результаты деятельности учреждения и отдельных структурных подразделений и сотрудников.

5.3. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.4. Размер премии и материальной помощи (при необходимости) работникам устанавливается приказом главного врача на основании протокола заседания комиссии.

5.5. Выплата ежемесячной премии в размере 20 процентов от оклада производится с выплатой заработной платы.

Премия не выплачивается главному врачу (по приказу главного управления по здравоохранению Могилевского облисполкома) и главному бухгалтеру (их заместителям):

за календарные дни, в которых имелась задолженность по платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (далее – бюджет фонда);

за месяцы, в которых допущена просроченная задолженность по

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя

платежам в республиканский и (или) местные бюджеты, бюджет фонда.

5.6. Выплата дополнительной (единовременной) премии из неиспользованных средств, предусмотренных на оплату труда; премии из средств от приносящей доход деятельности; премии работникам учреждения, оказывающих и содействующим оказанию платных медицинских услуг из восстановленных средств от внебюджетной деятельности производится 26 числа месяца, следующего за отчетным.

5.7. Решения по всем вопросам премирования в ситуациях, не урегулированных настоящим Положением, принимаются комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам за счет бюджетных и внебюджетных средств.

\_\_\_\_\_ О.Н.Крупенич

\_\_\_\_\_ М.А.Страленя