

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«МОЖГИНСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

31.12.2015г.

ПРИКАЗ

№ 713

г. Можга

«Об утверждении Положений
о материальном стимулировании»

В связи с утверждением Положения по оплате труда работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР», в соответствии с Трудовым кодексом РФ, руководствуясь постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02.11.2015г. № 501 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики» и руководствуясь постановлениями Правительства Удмуртской Республики от 28.10.2015г. № 489 «Об утверждении Положения об оплате труда об оплате труда руководителей бюджетных, казенных учреждений здравоохранения, подведомственных Министерству здравоохранения Удмуртской Республики, их заместителей, главных бухгалтеров»

Приказываю:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» в соответствии с приложением №1.
2. Утвердить Положение о материальном стимулировании главного врача, его заместителей и главного бухгалтера БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» в соответствии с приложением № 2.
3. Действие настоящего приказа распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2016 года.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



Вдовина Н.П.

Согласовано
Председатель профкома БУЗ УР «Можгинская
районная больница МЗ УР»

Т.В. Денисова
«31» декабря 2015 год



Утверждаю
Главный врач БУЗ УР «Можгинская
районная больница МЗ УР»

Н. П. Вдовина
«31» декабря 2015 год

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ работников БУЗ УР «Можгинская районная больница Министерства здравоохранения Удмуртской Республики»

Настоящее положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетных учреждений здравоохранения, утвержденное постановлением Правительства Удмуртской Республики от 02.11.2015г. № 501 и Трудового кодекса РФ и других действующих законодательных и нормативных актов, регламентирующих порядок материального стимулирования работников здравоохранения.

1. Общие положения

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников всех категорий в получении высоких конечных результатов работы всего коллектива, повышения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников в общие результаты работы БУЗ УР «Можгинской районной больницы Министерства здравоохранения Удмуртской республики» (далее - учреждение), повышения качества медицинской помощи населению, укреплению трудовой дисциплины.

Настоящим Положением определяются условия, порядок и размеры материального стимулирования работников учреждения.

2. Условия и порядок стимулирования работников

2.1. Учреждение, в пределах экономии фонда оплаты труда самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены по профессионально квалификационным группам (далее –ПКГ). Размеры окладов работников, не отнесенных к ПКГ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее- ЕТКС), за исключением профессий рабочих включенных в соответствующие ПКГ.

2.2. Система материального стимулирования включает в себя:

- * ежемесячная надбавка за стаж
- надбавка за качество выполняемых работ
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премирование по итогам работы: месяц, квартал, год
- материальное поощрение к профессиональным праздникам, по итогам проведения соревнований, смотров-конкурсов,;
- вознаграждение к юбилейным датам, награждениям Почетными грамотами, благодарностью.

2.3. Основанием для выплаты средств материального стимулирования бухгалтерией является приказ главного врача.

Примечание: Выплаты стимулирующего характера (кроме надбавки за стаж, ежемесячной надбавки за квалификационную категорию, денежной выплаты) осуществляются за счет экономии средств на оплату труда, в том числе за счет экономии, полученной в результате проводимых оптимизационных мероприятий учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых учреждением, и ухудшению качества его работы), и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Виды стимулирующих надбавок

3.1. Надбавка за применение в работе достижений науки и передовых методов труда,

Основания назначения:

- 3.1.1. применение передовых методов труда;
- 3.1.2. освоение новой техники и оборудования;
- 3.1.3. иные основания, предусмотренные законодательством.

3.2. Высокие достижения в работе.

Основания назначения:

- 3.2.1. успешное выполнение наиболее трудных, и сложных работ (заданий);
- 3.2.2. занятие призовых мест в профессиональных конкурсах на различных уровнях;
- 3.2.3. иные основания, предусмотренные законодательством.

3.3. Выполнение особо важных или срочных работ

Назначается на срок проведения работ в следующих случаях

- 3.3.1. авральные или аварийные работы;
- 3.3.2. непредвиденные (внеплановые) работы, оговоренные сроком их выполнения;
- 3.3.3. выполнение заданий, по требованию вышестоящих, организаций, выполнение которых требует срочности;
- 3.3.4. иные основания, предусмотренные законодательством.

3.4. Напряженность в труде,

Основания назначения:

- 3.4.1. увеличение нормируемого объема работ;
- 3.4.2. выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей работника или выполнение несвойственных должности функций;

3.5. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, но не более одного года приказом руководителя учреждения.
Размеры надбавок стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются.

3.6. Надбавки отменяются приказом главного врача досрочно в следующих случаях:

- * при ухудшении показателей в работе,
- * по окончании особо важных или срочных работ,
- * при недостаточном финансировании или его отсутствии
- * при изменении настоящего положения либо прекращения его действия
- * при иных случаях, предусмотренных действующим законодательством

4. Стимулирующие доплаты

4.1. Работникам могут устанавливаться доплаты к должностному окладу по ПКГ :

- * за совмещение должностей (профессий);
- * за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника.

- * ежемесячная надбавка на наличие квалификационной категории
- * ежемесячная надбавка на наличие ученой степени
- * ежемесячная надбавка на наличие почетного звания

4.2. Для назначения доплат работник обращается с письменным заявлением на имя главного врача с согласия руководителя структурного подразделения.

4.3. Конкретный размер доплат определяется главным врачом в зависимости от качества и объема работ.

4.3. Основание для назначения стимулирующих доплат является приказ главного врача.

4.4. Доплаты, предусмотренные данным Положением, могут быть уменьшены либо полностью отменены при пересмотре норм или ухудшении качества работ.

4.5. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников предусматриваются в процентах, размер каждой доплаты исчисляется из тарифной ставки (оклада) с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Премирование работников

5.1. Премирование работников осуществляется по результатам работы учреждения и отдельных подразделений по выполнению показателей Госзаказа за квартал, 9 месяцев, год. Показатели Госзаказа по подразделениям учреждения утверждаются главным врачом..

5.2. Итоги выполнения показателей Госзаказа рассматриваются ежеквартально.

5.3. Материалы по выполнению показателей госзаказа представляются:

по подразделениям учреждения - руководителями подразделений в отдел медицинской статистики в срок до 1 числа, следующего за отчетным кварталом месяца, итоги рассматриваются до 5 числа, следующего за отчетным кварталом месяца.

5.4. Премирование работников производится за счет и в пределах, экономии фонда оплаты труда. На премирование направляется до 100% экономии фонда оплаты труда. Размер премии зависит от занимаемой должности:

Зав.отделением, главная медицинская сестра 5,0 баллов

Врачебный персонал 4,0 балла

Старшая медицинская сестра, фельдшер на приеме 3,5 балла

Средний медицинский персонал 3 балла

Младший медицинский персонал 2,0 балла

Прочий персонал 1,5 балла, за исключением:

- Специалист по кадрам 3,5 балла

- Бухгалтер, экономист, инженер 3,5 балла

- Заместитель главного бухгалтера 4,0

- Начальник (гаража, АСУ, ПЭО МТС) 5 баллов

заведующий хозяйством, механик, инженера всех наименований, техник, делопроизводитель, секретарь, 3,0 балла

Премиальный фонд распределяется следующим образом:

На Экономическом Совете распределяются баллы по структурным подразделениям в соответствии с занятыми должностями (физические лица) и сумма премиального фонда доводится до каждого отделения, из расчета на 1,0 (одну) должность. Стоимость 1 балла высчитывается исходя из средств экономии. Общая сумма средств делится на плановое число баллов всех структурных подразделений.

В отделениях начисление баллов и распределение премиального фонда проводится в соответствии с п.5. настоящего Положения, за фактически отработанное время.

Исключение : отпуска и специализация.

Протокол распределения денежных средств доводится до каждого сотрудника под роспись, и копия протокола направляется в бухгалтерию для начисления выплат.

5.5. Руководителю учреждения предоставлено право снижать размер премии частично или полностью на основании критериев, указанных в Приложение 1 и 2.

5.6. Премирование и депремирование работников учреждения осуществляется по приказу главного врача, являющегося основанием для начисления премии.

5.7. Начисление и выплата премий производится в следующем квартале за счет и в пределах утвержденного фонда оплаты труда отчетного квартала

За 4 квартал премия определяется, исходя из ожидаемого выполнения показателей и ожидаемой экономии фонда оплаты труда и выплачивается в декабре. Начисление и выплата премии работникам учреждения проводится за фактически отработанное время. В отработанное время входит время нахождения в служебных командировках.

5.8. Премии, начисленные работникам, предельными размерами не ограничиваются.

5.9. Размер премии может быть увеличен за достижение особых результатов в работе, активное участие в общественной жизни больницы. Размер повышения определяется приказом главного врача.

5.10. Работникам может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за год при условии, и в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период и уволившимся по собственному желанию, премия не выплачивается.

5.12. Работникам, проработавшим полный отчетный период и уволившимся по собственному желанию, премия начисляется по усмотрению экономического совета.

5.13. В настоящее Положение, изменения и дополнения могут вноситься приказом главного врача учреждения.

6. Материальное поощрение за труд

6.1..Определение размеров материального поощрения производится экономическим советом в пределах имеющихся средств:

- к профессиональному празднику - сотрудникам учреждения;
- по итогам проведения смотров-конкурсов;
- по итогам проведения спартакиад, соревнований - участникам мероприятий

6.2. . Включить в положение о материальном стимулировании «Юбилеям (55 лет – женщины и 60 лет – мужчины) производить единовременную выплату при стаже работы в БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР» за счет средств фонда оплаты труда:
- от 5 лет до 10 лет – половину должностного оклада;
- 10 лет и более – один должностной оклад».

6.3. При наличии в учреждении денежных средств осуществлять премирование сотрудников учреждения, которые в течение финансового года не имели временной нетрудоспособности (в том числе и по уходу). Конкретные размеры премирования устанавливаются приказом главного врача в соответствии с положением о материальном стимулировании работников БУЗ УР «Можгинская РБ МЗ УР».

Доплату установить в размере 300,00 рублей

7. Настоящее Положение вводится в действие с момента его подписания и действует до момента отмены его новым Положением.

ПЕРЕЧЕНЬ

Производственных упущений, за которые производится депремирование до 50%

1. Недобросовестное исполнение своих функциональных обязанностей.
2. Нарушение санитарно –эпидемиологического режима.
3. Непринятие должностных мер по пресечению хищений (в том числе мелких), недостач.
4. Нарушение деонтологии

ПЕРЕЧЕНЬ

Производственных упущений, за которые производится депремирование на 100%

1. Однократное нарушение трудовой, финансовой дисциплины.
2. Нарушение техники безопасности, приведшие к смертельному исходу.
3. Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи.
4. Непринятие должностных мер по пресечению хищений, недостач, умышленного уничтожения или умышленной порчи государственного или общественного имущества.