**Образец Положения о премировании**

ГУ “Республиканский научно-практический центр “N” УТВЕРЖДАЮ

Директор центра

ПОЛОЖЕНИЕ    *Подпись* А.В.Иванов

*21.12.2018*

*21.12.2018 № 15*

г. Минск

О премировании работников

**ГЛАВА 1**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ГУ “Республиканский научно-практический центр “N” (далее — Положение) разработано в соответствии с законодательством Республики Беларусь, Уставом и локальными нормативными правовыми актами ГУ “Республиканский научно-практический центр “N” (далее — Центр).

1.2. Настоящее Положение разработано с целью:

обеспечения усиления мотивации работников Центра в решении стратегических и текущих задач, стоящих перед Центром;

обеспечения материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, в устойчивой и эффективной работе организации;

достижения упорядоченности системы премирования медицинских работников;

оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех медицинских работников и иных работников, состоящих в трудовых отношениях с Центром на основании заключенных трудовых договоров. К работникам Центра, на которых распространяется настоящее Положение, относятся лица, осуществляющие трудовую деятельность в Центре по основному месту работы, а также работающие в Центре по совместительству. Премирование директора Центра происходит на основании заключенного с ним контракта.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников Центра с учетом специфики труда, а также общего и индивидуального вклада работников в результаты работы Центра.

1.5. Размер премий работникам Центра определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника в выполнение планов структурных подразделений и Центра в целом.

1.6. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет средств Фонда оплаты труда.

В Фонд оплаты труда включаются начисления работникам Центра в денежной и натуральной формах[[1]](#footnote-1), в том числе премии за производственные результаты и по другим показателям.

В Фонд оплаты труда включаются следующие премиальные выплаты работникам:

премия по результатам работы за месяц (ежемесячная премия);

премия по результатам работы за квартал (квартальная премия);

премия по итогам работы за год (премиальное вознаграждение по итогам работы за год);

дополнительные премии;

специальные премии руководящим работникам Центра.

Центр на основании решений директора Центра или уполномоченного им лица вправе устанавливать иные виды премий в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь[[2]](#footnote-2).

1.7. Премиальные выплаты, не регламентированные настоящим Положением или трудовым договором с работником Центра, осуществляются на основании приказа директора Центра или уполномоченного им лица.

**ГЛАВА 2**

**ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ (ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПРЕМИЯ)**

2.1. Премирование работников Центра производится в целях усиления их материальной заинтересованности, регулярного улучшения результатов их деятельности и не является гарантированной выплатой, предоставляемой Центром.

2.2. Ежемесячная премия относится к расходам организации на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Ежемесячная премия является переменной частью заработной платы и может быть начислена всем работникам Центра. Исключение могут составлять отдельные категории работников (работ, профессий, должностей), определенные приказом директора или отраженные в локальном нормативном правовом акте Центра по решению директора Центра.

2.3. Основным показателем для выплаты работникам Центра ежемесячной премии является обеспечение работниками высоких результатов работы согласно ежемесячным отчетам руководителей структурных подразделений (непосредственных руководителей) и при условиях:

успешного и добросовестного исполнения медицинских работниками своих должностных обязанностей, стабильного выполнения производственных заданий, обеспечения высокого качества работ, соблюдения трудовой и производственной дисциплины в соответствии с предписаниями и условиями трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;

отсутствия в течение месяца обоснованных жалоб со стороны пациентов (для работающих с пациентами);

наличия положительных результатов работы Центра.

2.4. В сумму заработной платы, учитываемой для начисления премии (далее при определении размера премии — заработная плата), включаются:

оплата по тарифным ставкам, должностным окладам;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего медицинского работника;

доплаты за работу в сверхурочное, ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за работу во вредных условиях труда;

персональные надбавки.

2.5. Работники премируются по основанию «За обеспечение медицинскими работниками высоких результатов работы» в отчетном месяце в размере до 40% заработной платы.

2.6. Работнику Центра, отработавшему менее месяца в связи с заключением и (или) расторжением трудового договора, за который выплачивается премия, размер премии определяется за фактически отработанное им время в данном месяце либо не начисляется и не выплачивается.

2.7. Размер премии определяется руководителем подразделения (непосредственным руководителем работника) по результатам работы за месяц в зависимости от личного вклада медицинского работника в общие результаты работы соответствующего подразделения.

2.8. Труд работников Центра оценивается по следующим критериям:

объем выполненных работ,

качество работы,

экономия материальных ресурсов,

рост прибыли,

отсутствие жалоб со стороны клиентов и пациентов.

Кроме того, обязательно учитываются исполнительская и трудовая дисциплина. Если труд работника Центра соответствует установленным критериям и к работнику не имеется замечаний в отношении исполнительской и производственной дисциплины, при наличии в Центре денежных средств премия начисляется в размере до 40% заработной платы.

2.9. При наличии замечаний по критериям, указанным в п. 2.8 настоящего Положения, по ходатайству руководителя подразделения (непосредственного руководителя) ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере. При этом в случае неисполнения (ненадлежащего исполнения) работниками своих обязанностей и (или) нарушения трудовой дисциплины, а также при наличии жалоб со стороны пациентов с работников должны быть взяты письменные объяснения по факту неисполнения (ненадлежащего исполнения) своих обязанностей и (или) нарушения трудовой дисциплины, жалоб со стороны пациентов.

2.10. При наличии дисциплинарного взыскания в отчетном месяце ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в размере не более 10% заработной платы работника Центра.

2.11. Вне зависимости от применения к работнику Центра мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

появления работника Центра на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (врачебной, коммерческой);

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения имущества или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

2.12. Порядок утверждения и сроки выплаты премии:

2.12.1. До 25-го числа текущего месяца руководители подразделений представляют директору Центра докладную записку (с приложением объяснений работников) на тех работников, ежемесячная премия которым не начисляется или начисляется в размере 10% заработной платы.

2.12.2. Уменьшение размера премии (отмена премии работнику за месяц) оформляется приказом, который издается и доводится до сведения медицинского работника не позднее последнего рабочего дня накануне выплаты заработной платы за месяц.

2.12.3. До 25-го числа текущего месяца руководители подразделений (непосредственные руководители) представляют в бухгалтерию отчет с указанием медицинских работников, которым начисляется ежемесячная премия, и размера премии в процентах от заработной платы — до 40% заработной платы.

2.12.4. Если работник допустил нарушение после 25-го числа текущего месяца, понижение размера премии (отмена премии за месяц) осуществляется в следующем месяце.

2.12.5. Приказ об уменьшении размера премии (отмене премии медицинскому работнику за месяц) доводится до работников Центра (под роспись).

**ГЛАВА 3**

**НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА КВАРТАЛЬНОЙ ПРЕМИИ**

3.1. Работники Центра премируются по итогам работы за отчетный квартал в размере до 40% заработной платы[[3]](#footnote-3).

3.2. Работникам, отработавшим менее квартала в связи с заключением или расторжением трудового договора, за который выплачивается премия, размер премии определяется пропорционально фактически отработанному времени в данном квартале.

3.3. Основанием установления работникам квартальной премии и определения ее размера является представление руководителя структурного подразделения (непосредственного руководителя) заместителю директора по финансовым вопросам (главному бухгалтеру) или уполномоченного им лица, согласованное с бухгалтерией и отделом кадров.

3.4. Основанием для начисления и выплаты квартальной премии является приказ директора Центра или уполномоченного им лица.

3.5. Размер премии определяется руководителем подразделения (непосредственным руководителем работника) по результатам работы за квартал в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы соответствующего подразделения и Центра в целом.

3.6. Труд работников Центра оценивается по следующим критериям:

выполнение плановых показателей, перевыполнение плана работ;

обеспечение качества работы, повышение качества выполненных работ;

экономия материальных ресурсов;

рост прибыли;

отсутствие жалоб со стороны пациентов (для работников подразделений, работающих с пациентами).

3.7. Квартальная премия начисляется работникам Центра, не имеющим в отчетном квартале непогашенных дисциплинарных взысканий.

3.8. Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания премия не выплачивается при установлении в течение квартала факта грубого нарушения трудовой дисциплины:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более трех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (врачебной, коммерческой);

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения имущества или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

3.9. Размер квартальной премии устанавливается исходя из заработной платы за последний месяц расчетного периода, за который производится выплата вознаграждения.

3.10. Выплата квартальной премии производится не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за истекшим кварталом.

3.11. Утверждение списков работников Центра и размеров квартальной премии производится до 25-го числа последнего месяца квартала.

**ГЛАВА 4**

**НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА ГОДОВОГО ПРЕМИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ**

4.1. Годовое премиальное вознаграждение (далее — ГПВ) начисляется и выплачивается работникам Центра при условии выполнения Центром (подразделением) установленных целевых показателей деятельности по итогам работы за календарный год.

Премирование работников Центра производится за общие результаты по итогам работы за год в целях обеспечения материальной заинтересованности персонала в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

Годовое премиальное вознаграждение не является гарантированной выплатой, предоставляемой Центром.

4.2. Условия начисления годового премиального вознаграждения:

4.2.1. Право на получение ГПВ имеют все работники, находящиеся в штате Центра, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

4.2.2. Размер ГПВ устанавливается в твердой денежной сумме и не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

4.2.3. Размер ГПВ устанавливается исходя из должностных окладов (тарифных ставок), установленных в соответствии со штатным расписанием на последний месяц расчетного периода, за который производится выплата вознаграждения.

4.2.4. Размер ГПВ устанавливается работникам Центра в зависимости от уровня занимаемой должности, личного вклада медицинского работника в осуществление уставных задач Центра, а также индивидуальных личных показателей работника.

4.2.5. ГПВ выплачивается работникам, проработавшим в Центре не менее шести месяцев и состоящим в штате Центра на момент выплаты ГПВ, если иное не установлено настоящим Положением или иными локальными нормативными правовыми актами Центра.

4.2.6. Работникам, проработавшим в Центре неполный календарный год (шесть и более месяцев), ГПВ выплачивается пропорционально отработанному в году времени. В исключительных случаях по решению директора Центра или уполномоченного им лица премия может быть начислена медицинскому работнику, проработавшему в Центре менее шести месяцев.

4.2.7. При переводе работника Центра в установленном порядке на работу в другое подразделение Центра выплата ГПВ ему производится по работе в последнем подразделении. Если работник в течение оцениваемого периода был переведен из одного подразделения в другое, оценка производится соответствующими руководителями подразделений пропорционально отработанному в каждом подразделении (должности) времени.

4.2.8. Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное время (день, неделя), размер ГПВ устанавливается исходя из окладов (ставок), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени.

4.2.9. Годовое премиальное вознаграждение не выплачивается:

работникам, принятым на работу на срок менее одного года;

работникам, имеющим два и более не снятых дисциплинарных взыскания в отчетном году;

работникам, допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, повлекшее крупный материальный ущерб для Центра или вызвавшее другие серьезные последствия для Центра и его работников (несчастный случай, авария, катастрофа, разглашение медицинской тайны и др.) вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания;

работникам, на которых поступали обоснованные жалобы со стороны пациентов в четырех и более месяцах отчетного года.

4.3. Порядок утверждения и сроки выплаты годового премиального вознаграждения:

4.3.1. Основанием установления работникам Центра годового премиального вознаграждения и определения его размера является представление руководителя структурного подразделения (непосредственного руководителя) на имя директора Центра или уполномоченного им лица, согласованное с заместителем директора по финансовым вопросам (главным бухгалтером), бухгалтерией и отделом кадров, а также решение директора Центра или уполномоченного им лица.

4.3.2. Основанием для начисления и выплаты ГПВ является приказ директора Центра или уполномоченного им лица.

4.3.3. Выплата ГПВ производится до 31 марта года, следующего за истекшим календарным годом.

**ГЛАВА 5**

**НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРЕМИИ**

5.1. Центр вправе начислять следующие дополнительные премии:

за выполнение особо важных заданий;

активную и инициативную работу;

повышение качества и эффективности работы;

высокие творческие достижения по итогам профессиональных конкурсов;

высокие (выдающиеся) результаты работ;

выполнение мероприятий, связанных с чрезвычайными или непредвиденными ситуациями, предотвративших нанесение крупного ущерба Центру;

большой личный вклад в осуществление уставных задач Центра.

5.2. Условия начисления дополнительной премии:

5.2.1. Дополнительная премия является нерегулярной (разовой) выплатой и выплачивается за особые заслуги работников перед Центром согласно п. 5.1 Положения.

5.2.2. Размер дополнительной премии устанавливается в твердой денежной сумме и определяется исходя из выполненного дополнительного объема работы по усмотрению директора на основании представления непосредственного руководителя по согласованию с отделом кадров, бухгалтерией и заместителем директора по финансовым вопросам (главным бухгалтером).

5.2.3. Дополнительная премия не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.

5.3. Порядок утверждения и сроки выплаты премии:

5.3.1. Основанием для подготовки проекта приказа о начислении дополнительной премии является докладная записка руководителя подразделения директору Центра или уполномоченному им лицу.

5.3.2. Дополнительная премия утверждается приказом директора Центра или уполномоченного им лица отдельным штатным работникам в индивидуальном порядке в пределах имеющихся финансовых ресурсов.

**ГЛАВА 6**

**СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРЕМИИ РУКОВОДИТЕЛЯМ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА**

6.1. Руководителям структурных подразделений и заместителям директора начисляются и выплачиваются следующие специальные премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Показатели премирования |
| 1  11 | Заместитель директора по   хозяйственной работе | Обеспечение контроля за надлежащим   и своевременным выполнением работ структурными подразделениями Центра, а также трудовой и производственной дисциплиной персонала |
| 12 | Заместитель директора по научной работе | Способствование развитию творческой инициативы работников, руководство работой по рассмотрению и внедрению рационализаторских предложений и изобретений, оформлению в установленном порядке заявок и других необходимых документов на авторские свидетельства на изобретения, патенты и лицензии;  участие в пропаганде научных знаний и достижений науки и медтехники, в организации научных конференций, совещаний, дискуссий, предоставление отзывов и заключений на разработки, связанные с тематикой руководимых проблем (направлений) |
| 3  13 | Заместитель директора по организационно-методической работе | Осуществление методической и инновационной деятельности;  активное участие в методической работе (проведение конференций, семинаров, заседаний, совещаний) |
| 4  14 | Заместитель директора по медицинской части | Руководство лечебно-диагностическими отделениями, кабинетами и лабораториями;  организация эффективного использования основных ресурсов медицинской организации;  контроль за выполнением планов работы Центра всеми ее структурными подразделениями |
| 5  15 | Заведующий складским   хозяйством | Обеспечение сохранности   складского имущества и его учета, обеспечение норм расхода товарно-материальных ценностей |
| 6  16 | Начальник отдела кадров | Проведение мероприятий по   обучению персонала;  своевременная и   качественная подготовка кадровых документов |
| 7  17 | Начальник юридического отдела | Качественное и   своевременное обеспечение правового сопровождения контрактов, договоров;  разработка мероприятий по повышению правовой грамотности работников Центра |
| 8  18 | Начальник планово-экономического отдела | Разработка мероприятий по снижению материальных затрат;  своевременная   и качественная подготовка учетных и отчетных данных, расчетов, статистической отчетности |
| 9  19 | Начальник отдела охраны труда | Своевременное обеспечение подразделений и служб Центра нормативной документацией по охране труда;  проведение   мероприятий с целью повышения профессиональной сознательности работников, работающих с медицинской техникой, а также профилактики профессиональной   заболеваемости и производственного травматизма |
| 110 | Главная медицинская сестра | Обеспечение рациональной организации труда среднего и младшего медицинского персонала, повышение их квалификации;  осуществление распределения и хранения перевязочных материалов, медикаментов и др.;  обеспечение контроля за санитарно-гигиеническим содержанием структурных подразделений Центра. |
| 111 | Главный бухгалтер | Организация наиболее эффективного использования свободных денежных ресурсов с целью повышения прибыли организации;  за использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;  оптимизация использования   денежных ресурсов Центра |
|  | … | … |

6.2. Специальные премии руководителям структурных подразделений и заместителям директора начисляются в размерах от 30 до 150% заработной платы за выполнение одного или нескольких показателей, указанных в п. 6.1, один раз в квартал и выплачиваются в сроки, установленные директором Центра, не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за периодом, за который устанавливается данная премия.

6.3. Конкретный размер специальной премии определяется директором Центра в зависимости от эффективности работы каждого из премируемых работников.

6.4. Директором Центра могут быть установлены также другие дополнительные показатели для начисления и выплаты специальных премий руководителям структурных подразделений и заместителям директора.

6.5. Специальные премии руководителям структурных подразделений и заместителям директора Центра не выплачиваются при невыполнении (ненадлежащем выполнении) указанными работниками трудовых обязанностей, предусмотренных их трудовыми договорами.

**ГЛАВА 7**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Локальные нормативные правовые акты, регулирующие оплату труда работников Центра, а также трудовые договоры с медицинскими работниками подлежат приведению в соответствие с системой премирования, установленной настоящим Положением, со дня введения в действие настоящего Положения.

7.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Центра или уполномоченным им лицом.

7.3. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные правовые акты Центра по оплате труда применяются в части, не противоречащей настоящему Положению.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его введения в действие соответствующим приказом и действует до его отмены.

Главный бухгалтер

*подпись* А.В.Иванова

*21.12.2018*

Начальник отдела кадров

*подпись* В.С.Петрова

*21.12.2018*

Начальник юридического отдела

*подпись* О.В.Сидоров

*21.12.2018*

1. Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. [↑](#footnote-ref-1)
2. Перечень видов премий (основный и дополнительных), их размеры, круг премируемых (как руководителей организации здравоохранения, его заместителей, специалистов и иных медицинских работников), условия и периодичность выплат премий отражаются в коллективных договорах организации, то есть принимаются большинством голосов от общего состава трудового коллектива. [↑](#footnote-ref-2)
3. Коллективным договором или соглашением организации здравоохранения размер премии может быть увеличен и соответственно предусмотрен в Положении. [↑](#footnote-ref-3)