



УКРАЇНА
БІБРСЬКА МІСЬКА РАДА
ПЕРЕМИШЛЯНСЬКОГО РАЙОНУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ
РІШЕННЯ
№ 236

28.10.2020 року

м.Бібрка

Про затвердження структури, штатного розпису Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради та Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради

Розглянувши листа в.о.директора Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради І.Є.Донцової про необхідність затвердження структури та штатного розпису вказаного Підприємства та Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради, керуючись п. 1 ст. 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»,

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ ВИРІШИВ:

1. Затвердити структуру та штатний розпис Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради (згідно з додатками).
2. Затвердити Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради (додається).
3. Контроль за виконанням цього рішення покласти на заступника Бібрського міського голови з гуманітарних питань О.В.Довгаль.

Заступник Бібрського міського голови

О.В.Довгаль

Положення
про преміювання та матеріальне заохочення працівників
Комунального некомерційного підприємства «Бібрська міська лікарня» Бібрської
міської ради

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання та матеріальне заохочення працівників (далі — Положення) у Комунальному некомерційному підприємстві «Бібрська міська лікарня» Бібрської міської ради (далі — КНП) розроблено відповідно до:

- Кодексу законів про працю України (КЗпП);
- Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР;
- постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298;
- наказу Мінпраці й МОЗ «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 05.10.2005 № 308/519.

1.2. Положення запровадили з метою:

- посилити матеріальну зацікавленість працівників у поліпшенні якості медичного обслуговування населення;
- підвищити заробітну плату працівників завдяки їхнім особистим трудовим зусиллям та особистому внеску в результати роботи КНП;
- забезпечити соціальний захист працівників за допомогою матеріальної підтримки у скрутних життєвих ситуаціях.

1.3. Джерела формування фонду преміювання та матеріального заохочення в КНП:

- кошти загального фонду міського бюджету, які утворюються в результаті економії фонду заробітної плати;
- кошти спеціального фонду бюджету в межах фактичних надходжень від надання платних послуг.

Норми цього Положення КНП реалізує тільки в межах наявних коштів та кошторису. При цьому не допускає утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.4. Преміювання безпосередньо Керівника, здійснюється за рішенням органу вищого рівня. Наказ про преміювання та матеріальне заохочення працівників приймає директор КНП.

1.5. Матеріальне заохочення працівникам нараховують за результатами роботи за місяць, квартал та рік у межах установленого фонду оплати праці та граничної чисельності працівників.

2. Підстави, умови й порядок преміювання та матеріального заохочення

2.1. Преміюють та матеріально заохочують тих працівників, які працюють і отримують заробітну плату, зокрема й на умовах роботи за сумісництвом.

2.2. Працівників преміюють та матеріально заохочують за:

- високу ефективність та якість роботи;
- впровадження нових методів лікування;
- застосування в роботі досягнень науки та передових методів праці.

2.3. Основа визначення показників — кінцеві результати роботи кожного структурного підрозділу:

- у стаціонарних відділеннях:
 - виконання плану по лікуванню хворих;
 - скорочення строків обстеження та лікування пацієнтів унаслідок удосконалення організації праці та медичного обслуговування на 5%;
 - зниження кількості розходжень між клінічним та патологоанатомічним діагностуванням на 10%;
- у поліклінічних відділеннях:
 - виконання плану амбулаторно-поліклінічних відвідувань на 100%;
 - повнота обсягу диспансерного нагляду;
 - зниження кількості розходжень між поліклінічним та стаціонарним діагностуванням на 10%;
- у фінансово-економічній службі:
 - збільшення доходів закладу за всіма джерелами надходжень за поточний рік порівняно з минулим роком на 10%;
 - зменшення витрат на енергоносії завдяки упровадженню заходів з енергоефективності на 5%;
 - якісна організація процедури публічних закупівель.

2.4. Преміюванню та матеріальному заохоченню підлягають працівники, які відпрацювали в закладі протягом усього періоду, за який передбачена премія.

2.5. Працівникам, які звільнилися до закінчення періоду преміювання у зв'язку з призовом або переходом на військову службу до Збройних сил України, переведенням на інше підприємство, установу, організацію, вступом на навчання, виходом на пенсію, скороченням штату або з підстав, передбачених пунктом 1 частини 1 статті 40 КЗпП, премію виплачують за фактично відпрацьований час.

2.6. Працівникам, які звільнилися за власним бажанням без поважних причин або яких звільнили за порушення трудової дисципліни, премію не нараховують і не виплачують.

2.7. Працівникам, яких прийняли на роботу після початку календарного року, премію та стимулюючі надбавки можна виплачувати за фактично відпрацьований час на підставі наказу директора КНП та профспілкового комітету.

2.8. Можливе преміювання працівників КНП з нагоди державних і професійних свят, ювілейних дат, в межах затвердженого фонду оплати праці за наявності коштів.

2.9. Розмір премії кожному працівнику КНП визначають за поданням безпосереднього керівника, керівника відділення, відділу, служби, з огляду на розмір посадового окладу, тарифної ставки, з урахуванням кваліфікаційної категорії, розряду та відповідно до особистого внеску в кінцеві результати роботи.

2.10. При визначенні розміру премії враховується вмотивована думка безпосереднього керівника закладу.

3. Підстави і порядок позбавлення премії (депреміювання) та матеріального заохочення

3.1. Працівника можуть повністю або частково позбавити премії чи матеріального заохочення, якщо він:

- не виконує або неналежно виконує без поважних причин обов'язки, передбачені контрактом, посадовою або робочою інструкціями та Правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- не виконує накази та розпорядження керівника закладу, структурного підрозділу;
- отримав догану;
- має обгрунтовані скарги пацієнтів;
- порушує графік роботи, санітарно-гігієнічні норми, етику та деонтологію у відносинах із працівниками закладу та пацієнтами;
- прогулював, достроково залишав роботу без поважних причин або запізнювався;
- приходив на роботу в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;
- не дотримує виконавчої дисципліни (порушує терміни виконання доручень та завдань, зокрема й на нарадах; неякісно їх виконує);
- грубо порушує, не виконує або неналежно виконує господарські договори;
- не дотримує термінів здачі звітності;
- вдається до інших порушень трудової дисципліни.

3.2. Працівника повністю або частково позбавляють премії чи матеріального заохочення спільним наказом, рішенням директора КНП, головного лікаря та профспілкового комітету. Для цього одночасно видають наказ, рішення та розпорядження.

3.3. Депреміюють працівника за той період (місяць, квартал, рік), у якому він порушив трудову дисципліну. Позбавляють премії незалежно від того, притягали чи не притягали працівника за порушення до дисциплінарної відповідальності.

3.4. Спори з питань преміювання та матеріального заохочення розглядають у порядку, який передбачає чинне законодавство.

Керуючий справами (секретар)
виконавчого комітету

С.З.Охримович