

Положення

про порядок виплати матеріального стимулювання за рахунок коштів міського бюджету працівникам комунального некомерційного підприємства «Міська комунальна лікарня №3» Тернопільської міської ради, які безпосередньо залучені до лікування військовослужбовців та учасників бойових дій, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України та працівників відділення паліативної допомоги

1. Положення про порядок виплати матеріального стимулювання працівникам комунального некомерційного підприємства «Міська комунальна лікарня №3» Тернопільської міської ради (далі Положення) вводиться з метою посилення мотивації праці та підвищення впливу матеріального стимулювання на якість і культуру медичного обслуговування, зростання продуктивності праці, якісного та вчасного виконання інших видів робіт, які забезпечують діяльність Підприємства.

2. Положення розроблено відповідно до ст.89 Бюджетного кодексу України із змінами, Кодексу законів про працю України та Колективного договору закладу.

3. Дія Положення поширюється на всіх працівників Підприємства, які безпосередньо залучені до лікування військовослужбовців та учасників бойових дій, які брали участь у виконанні бойових завдань по захисту Батьківщини у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України та працівників відділення паліативної допомоги.

4. Преміювання працівників здійснюється щомісячно, щоквартально або щорічно, в залежності від фінансових можливостей установи.

5. Розрахунковий розмір матеріального стимулювання кожному працівнику (лікаря та сестрі медичній) встановлюється за фактично відпрацьований час в межах виділених коштів міського бюджету на оплати праці.

6. Розмір доплати визначається у конкретному розмірі у вигляді фіксованої суми відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи лікарям не більше 10000 грн., сестрам медичним не більше 7000 грн..

7. Працівники Підприємства можуть бути позбавлені доплати частково або повністю у випадках:

- порушення медичної етики і деонтології;
- наявності обґрунтованих скарг пацієнтів;
- несвоєчасного і неякісного виконання покладених на них виробничих завдань і функцій;
- наявності факту появи на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;
- систематичного запізнення на роботу;
- прогули, дострокове залишення робочого місця;
- невиконання або неналежного виконання функціональних обов'язків;
- притягнення до дисциплінарної відповідальності за порушення трудової дисципліни, неналежного виконання посадових обов'язків, правил внутрішнього трудового розпорядку тощо;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки та інших порушень трудової дисципліни.

8. Підставою для нарахування доплат є дані бухгалтерської та статистичної звітності та аналіз виконання показників діяльності. Розмір премії може збільшуватися у зв'язку із роботою працівників у вихідні, святкові та неробочі дні, а також понад встановлену норму робочого часу.
9. Доплати не виплачуються працівникам за час перебування у відпустках, тимчасової непрацездатності, навчання на курсах підвищення кваліфікації.
10. Доплати отримують працівники, які відпрацювали на Підприємстві протягом всього періоду, за який здійснюється доплата. Працівникам, які прийняті на роботу після початку звітного періоду, доплата за фактично відпрацьований час може бути виплачена пропорційно відпрацьованому часу або за окремим наказом керівника закладу.
11. У разі роботи працівника на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, доплата нараховується на загальних підставах.
12. Працівникам, які звільняються з роботи в період, за який провадиться преміювання (місяць, квартал, півріччя, рік), доплата виплачується пропорційно відпрацьованому часу.
12. Проекти наказів про виплати суми матеріального стимулювання погоджуються з головним бухгалтером та провідним юрисконсультом.
13. Підставою для виплати конкретної суми матеріального стимулювання є наказ керівника закладу.

Міський голова

Сергій НАДАЛ