



**МІНІСТЭРСТВА
АХОВЫ ЗДАРОЎЯ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

вул. Мяснікова, 39, 220048, г. Мінск
р/р 3604900000010 у ААТ «ААБ Беларусбанк»
Код 795. Факс 222-46-27
e-mail: mzrb@belcmt.by,
minzdrav@mailgov.by

**МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

ул. Мясникова, 39, 220048, г. Минск
р/с 3604900000010 в ОАО «АСБ Беларусбанк»
Код 795. Факс 222-46-27
e-mail: mzrb@belcmt.by,
minzdrav@mailgov.by

14.07.2014 № 03-2-07/848-215

На № _____

Начальникам управлений
здравоохранения облисполкомов

Председателю комитета по
здравоохранению
Мингорисполкома

Руководителям бюджетных
организаций, подчиненных
Министерству здравоохранения
Республики Беларусь

О материальном стимулировании
работников бюджетных
организаций системы
Министерства здравоохранения

Министерство здравоохранения доводит для руководства и использования в работе Методические рекомендации по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденные приказом Министерства здравоохранения от 10 июля 2014 г. № 746, согласованным Республиканским комитетом Белорусского профсоюза работников здравоохранения (далее – Методические рекомендации).

Методические рекомендации разработаны с учетом результатов мониторинга систем материального стимулирования работников, применяемых в бюджетных организациях здравоохранения республики, во исполнение постановления коллегии Минздрава от 29 января 2014 г. № 1.1 «Об итогах работы органов и организаций здравоохранения в 2013 г. и основных направлениях деятельности на 2014 г.» и Стратегии развития здравоохранения до 2020 года, предусматривающей совершенствование системы оплаты труда медицинских работников с учетом качества их деятельности.

Методические рекомендации содержат подробные разъяснения по порядку материального и нематериального стимулирования разных категорий работников бюджетных организаций системы Министерства здравоохранения за счет разных источников.

Впервые даны рекомендации по премированию работников:

с применением индикаторов качества (рекомендуемые индикаторы качества оказания медицинской помощи населению в амбулаторных условиях и методические рекомендации по их расчету утверждены приказом Министерства здравоохранения от 7 июля 2014 г. № 732);

за счет средств от внебюджетной деятельности, в том числе по распределению премиального фонда между работниками, непосредственно осуществляющими внебюджетную деятельность и содействующими развитию внебюджетной деятельности;

научных структурных подразделений.

Применение в бюджетных организациях Методических рекомендаций позволит:

сформировать максимально прозрачную, понятную и доступную для всех работников систему материального стимулирования работников, гарантирующую справедливое вознаграждение по достигнутым результатам труда, а не за отработанное время;

увеличить размер премии врачам за достигнутое качество работы в зависимости от выполнения установленных индикаторов за счет перераспределения размеров премии, начисляемых за отработанное в должности время, от работников с низкими показателями работы работникам с высокими показателями качества работы.

Заместитель Министра



В.Д.Шило



МІНІСТЭРСТВА
АХОВЫ ЗДАРОУЯ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

МИНИСТЕРСТВО
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ЗАГАД

ПРИКАЗ

10.04.2014 № 746

г.Мінск

г.Минск

Об утверждении Методических рекомендаций по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь

На основании подпункта 9.1 пункта 9 Положения о Министерстве здравоохранения Республики Беларусь, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 2011 г. № 1446 «О некоторых вопросах Министерства здравоохранения и мерах по реализации Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 360», в целях совершенствования материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь за достижение наилучших показателей в обеспечении населения медицинской помощью

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по порядку материального стимулирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь.

2. Начальникам управлений здравоохранения облисполкомов и председателю комитета по здравоохранению Мингорисполкома, руководителям организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь на основании

Методических рекомендаций обеспечить разработку и утверждение в организациях, финансируемых из бюджета, положений о премировании работников за достижение наилучших показателей в обеспечении населения медицинской помощью и об оказании материальной помощи, а также внесение изменений в коллективные договоры и контракты с работниками в месячный срок после вступления в силу настоящего приказа.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра здравоохранения Республики Беларусь Шило В.Д.

4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 августа 2014 г.

Министр



В.И. Жарко

СОГЛАСОВАНО

Председатель Республиканского
комитета Белорусского профсоюза
работников здравоохранения

Р.А. Часнойть



УТВЕРЖДЕНО
Приказ Министерства
здравоохранения
Республики Беларусь

от 10.04.2014 № 746

Методические рекомендации
по порядку материального
стимулирования работников
организаций, подчиненных
управлениям здравоохранения
облисполкомов и комитету по
здравоохранению Минского
горисполкома и организаций,
финансируемых из бюджета,
системы Министерства
здравоохранения Республики
Беларусь

РАЗДЕЛ I

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОРЯДКУ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДЧИНЕННЫХ УПРАВЛЕНИЯМ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ОБЛИСПОЛКОМОВ И МИНСКОГО ГОРИСПОЛКОМА И ОРГАНИЗАЦИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ БЮДЖЕТА, СИСТЕМЫ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ЗА ДОСТИЖЕНИЕ НАИЛУЧШИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ НАСЕЛЕНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩЬЮ

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Методические рекомендации по порядку премирования работников организаций, подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по здравоохранению Минского горисполкома и организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь за достижение наилучших показателей в обеспечении населения медицинской помощью (далее – Методические рекомендации) разработаны на основе норм и положений трудового и бюджетного законодательства и определяют общие подходы к построению системы премирования работников, условия и показатели премирования, а также порядок выплаты премий с целью оказания методической помощи по совершенствованию условий материального стимулирования работников организаций, финансируемых из бюджета, системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь подчиненных управлениям здравоохранения облисполкомов и комитету по

здравоохранению Минского горисполкома (далее – организации) в зависимости от достигнутых количественных и качественных результатов в работе, соблюдению социальной справедливости и повышению оплаты труда работников, вносящих наибольший вклад в общие результаты работы.

Премирование руководителей организаций производится в порядке, определяемом вышестоящим органом управления и Инструкцией о порядке премирования руководителей организаций, подчиненных Министерству здравоохранения Республики Беларусь и финансируемых за счет средств республиканского бюджета, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 16 июля 2008 г. № 119.

2. Премирование должно быть направлено на повышение материальной заинтересованности работников организаций в повышении эффективности оказания медицинской помощи населению, его качества и доступности, проведении профилактических мероприятий, снижении уровня заболеваемости, временной нетрудоспособности, инвалидности, смертности, улучшении качества обслуживания детей, пожилых граждан и инвалидов, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

3. Для целей настоящих Методических рекомендаций используются следующие термины и их определения:

депремирование работников – уменьшение размеров премий работников или полное лишение премии за конкретные упущения в работе;

периодичность премирования – временные промежутки, за которые производится учет показателей и условий премирования, а также начисление премий;

показатели премирования – элемент системы премирования, определяющий направление приложения трудовых усилий работников, включенных в круг премируемых, имеющий количественные и качественные характеристики, обеспеченные оперативным учетом;

премиальная система – совокупность элементов стимулирования труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий. В число основных элементов премиальной системы входят: показатели и условия премирования, круг премируемых работников, периодичность премирования, порядок начисления премий и их распределение между структурными подразделениями и отдельными работниками;

премиальный фонд (фонд премирования) – средства, направляемые на премирование работников;

премии за основные результаты работы – поощрительные выплаты стимулирующего характера (надтарифная часть заработной платы), призванные обеспечить взаимосвязь тарифной (основной) части заработной платы с результатами труда, связанными с выполнением работ, непосредственно входящих в трудовые обязанности работников;

размер премии – величина премии по результатам работы, за выполнение установленных показателей;
 условия премирования – количественные и качественные параметры показателей, которые должны быть соблюдены при выполнении установленных показателей премирования.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

4. В каждой организации на основании настоящих Методических рекомендаций разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом Положение о премировании работников, которое утверждается в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

При этом, Положение о премировании работников в зависимости от особенностей деятельности организации может содержать отдельные главы:
 премирование работников организации за счет бюджетных средств;
 премирование работников организации за счет средств от деятельности, приносящей доходы;
 премирование работников научных структурных подразделений.

5. Предусмотренная Положением о премировании работников система премирования организации должна гарантировать справедливое вознаграждение по результатам труда, т.е. быть максимально прозрачной, понятной и доступной для всех работников организации.

6. В Положении о премировании работников должны быть отражены:
 общие подходы к премированию работников по результатам деятельности организации, подразделения, конкретного работника, в т.ч. в части назначения премий работникам, проработавшим неполный месяц (квартал) и с учетом причин (увольнение по собственному желанию, перевод на другую работу, призыв на военную службу, поступление на учебу в учебное заведение, уход на пенсию, увольнение по сокращению штатов, по соглашению сторон и др.);

порядок формирования премиального фонда работников организации в целом, в том числе структурных подразделений и, при необходимости, отдельных работников;

показатели (индикаторы качества, критерии оценки) для премирования;

условия премирования;

условия депремирования отдельных структурных подразделений и отдельных работников;

условия единовременного премирования;

порядок премирования.

Примерный перечень показателей для премирования и перечень

упущений в работе, за которые работника лишаются премии частично или полностью представлен в приложении 1 к Методическим рекомендациям.

7. Показатели (индикаторы качества, критерии оценки) для премирования должны быть разработаны в организации в целом и по каждому структурному подразделению с учетом специфики его работы, исходя из конкретных условий и задач, стоящих перед соответствующими организациями, подразделениями, конкретными работниками.

8. При разработке системы показателей (индикаторов, критериев) оценки качества также следует учитывать:

уровень материально-технической оснащенности – наличие современного высокотехнологичного медицинского оборудования, энергоэффективных и ресурсосберегающих технологий, систем автоматизированного управления приемом врачей-специалистов, учета объемов оказанных услуг и экспорта услуг, статистической медицинской информации и т.д.;

– оптимальность организации процессов и профессионализма работников
– быстрота реакции специалистов на обращение пациентов, размер очередей, точность определяемых диагнозов, компетентность и рациональность назначенных медицинских процедур и диагностических исследований, эффективность выбранных врачом-специалистом методов лечения;

соблюдение норм этики и деонтологии;
результаты и исходы лечения – результаты оказанной медицинской помощи в отношении состояния здоровья пациента, включая удовлетворенность пациентов медицинским обеспечением и обслуживанием средними медицинскими работниками, улучшение состояния здоровья, осложнения и смертность.

9. Премии должны начисляться коллективу работников за конечные результаты работы организации, структурного подразделения в целом и распределяться в соответствии с личным вкладом каждого работника в достижение конечного результата работы организации.

При премировании коллективов и отдельных работников следует исходить из назначения и роли каждого коллектива подразделения и отдельных групп работников в достижении конечных результатов работы.

Премирование в индивидуальном порядке целесообразно проводить для тех работников, труд которых может быть оценен только по их личным (индивидуальным) показателям.

10. Подведение итогов работы за отчетный период, определенный в Положении по периодичности выплаты премий (месяц, квартал, полугодие, год), проводится постоянно действующей в организации комиссией.

По приказу руководителя организации создается постоянно действующая комиссия по премированию (далее – Комиссия) в составе: руководителя или его заместителя, специалиста кадровой, планово-

экономической, бухгалтерской служб, представителя профсоюзного комитета, не менее двух представителей из числа руководителей лечебных (научных) структурных подразделений, а также других лиц, привлекаемых руководителем организации к этой работе.

Председателем Комиссии является руководитель организации или назначенный им заместитель руководителя.

Комиссия рассматривает и анализирует итоги и показатели работы, учитываемые при премировании каждого коллектива, подразделения и отдельных групп работников и распределяет премиальный фонд.

Распределение установленного Комиссией организации премиального фонда в структурных подразделениях производится руководителем структурного подразделения организации совместно с профсоюзным активом подразделения и с участием представителя трудового коллектива.

Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который является основанием для издания соответствующего приказа организации.

11. Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работника определяются Комиссией:

для работников, непосредственно подчиняющихся руководителю организации (заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений) и работников, не относящихся к структурным подразделениям организации – с учетом предложений руководителя организации, для остальных работников – с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

12. Размер премии работнику устанавливается в абсолютной сумме или в процентах к окладу (ставке), сформированным в соответствии с действующими условиями оплаты труда в период, за который осуществляется премирование.

Конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам организаций, в том числе руководителям с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничиваются.

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

14. Премии выплачиваются за фактически отработанное время, как по основной должности, так и по должности, занимаемой на условиях совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания, а также за работу, связанную с организацией и оказанием медицинской помощи, обеспечением санитарно-эпидемического благополучия населения, проведением медицинской экспертизы, выполняемой медицинскими работниками сверх продолжительности рабочего времени по основной работе.

15. Премия за период нахождения работника в служебной командировке не начисляется.

16. Перечень дополнительных выплат стимулирующего и компенсирующего характера, на которые начисляется премия, утвержден

постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 5 февраля 2002 г. № 13.

17. Премирование работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов производится на основании данных государственной статистической отчетности, бухгалтерской отчетности и расчетов экономической эффективности. Показателями премирования для работников могут являться: экономия тепловой, электрической энергии, прочих коммунальных расходов, расходов на транспорт и др. по сравнению с планом на текущий год и доведенным целевым показателем.

Премированию подлежат работники, принимавшие участие в разработке, выполнении и анализе организационно-экономических и технических мероприятий, обеспечивших получение данной экономии.

Периодичность премирования работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов устанавливается с учетом периодичности учета и отчетности по показателям экономии.

18. Единовременное премирование работников производится в случаях их награждения государственными наградами, грамотами органов государственной власти и вышестоящих органов управления, Министерства здравоохранения, присвоения почетных званий «Заслуженный врач», «Отличник здравоохранения», в связи с юбилейными датами, награждения грамотами руководителя организации по случаю профессиональных праздников, за внедрение в организации передовых методик диагностики и лечения, инновационных научных разработок, за наличие благодарностей со стороны пациентов, проявление творческой инициативы, достижение особых результатов в труде и в других случаях, определенных в Положении.

Основанием для рассмотрения вопроса на комиссии является докладная записка заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения, главного специалиста, других должностных лиц организации.

Единовременное премирование рекомендуется производить в фиксированных суммах, независимо от фактически отработанного времени.

19. Начисленная и выплаченная премия в связи с изменением условий оплаты труда перерасчету не подлежит.

ГЛАВА 3 ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

20. На премирование работников организаций за счет бюджетных средств может расходоваться фонд оплаты труда в объеме, определенном на эти цели в бюджетной смете.