

Приложение №1

к приказу ГБУЗ РК

«ЦГБ г. Красноперекопска»

от 05.2018



Положение

о порядке установления и условиях начисления выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекопска»

1. Общие положения

1.1 Настоящие Положение разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. N 2190-р, планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2599-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г. протоколом № 11, методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421 для использования при разработке и утверждении Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения по видам учреждений и основным категориям работников.

В соответствии с Законом Республики Крым от 28.11.2014 N 14-ЗРК "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым", постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 N 658 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым", руководствуясь Положением о Министерстве здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 27 июня 2014 N 149, Постановлением Совета Министров Республики Крым № 605 от 23.12.2014 г «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказ Министерства здравоохранения Республики Крым от 26.07.2017 N 1508 "О внесении изменений в приказ от 18.09.2015 N 1518 "Об утверждении Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных и автономных учреждений (организаций) образования, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым" приказ министерства здравоохранения Республики Крым № 385 от 03.03.2017г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым»,

1.2. В настоящем Положении определены виды выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска», условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска», используемые при установлении указанных выплат

1.3. Цели начисления стимулирующих выплат работникам:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации работников;
- улучшение показателей здоровья населения и персонала;
- повышение эффективности расходования бюджетных средств;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.4. Основными принципами установления выплат стимулирующего характера в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» являются:

- стимулирующие выплаты не являются обязательными, если иное не предусмотрено данным Положением, внутренними локальными актами и действующим законодательством;
- основной целью установления указанных выплат является стимулирование к качественному труду, усиление материальной заинтересованности работников учреждения в дальнейшем повышении результатов и качества труда;
- выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда;
- выплаты устанавливаются исключительно в отношении работников, которые состоят в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения об их установлении и выплате (издание приказа);
- выплаты устанавливаются на основании (с учётом) достигнутых показателей труда и результатов деятельности (объема и качества оказанных услуг, выполненной работы) как учреждения в целом, так и личного вклада работника;

1.5. Настоящее Положение действует на период с 30.05.2018 года по 31.12.2018 года, с возможным продлением срока его действия и внесением дополнений и изменений по мере необходимости.

2. Основные понятия и требования, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1 Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, сложности выполняемой работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, недопущения какой бы то ни было дискриминаций - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, деятельности учреждения в целом.

2.2. В целях стимулирования работников учреждений к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

2.2.1 Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания.
- надбавка за научную степень;
- надбавка за почетное звание;
- доплата внештатным районным специалистам;
- надбавка за классность.

2.2.2 Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу лет:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за выслугу лет.

2.2.3 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.2.4 Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

2.2.5 Выплаты в виде вознаграждения и поощрения, которые носят единоразовый характер (например, за присуждение Почетных званий и наград Российской Федерации, Республики Крым, а также получение Благодарности, Почетной грамоты и др.)

2.3 Начисление выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» осуществляется ежемесячно в последний день отчетного месяца. Начисление премий может производиться в межрасчетный период .

2.4 Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничены, если иное не предусмотрено настоящим положением.

2.5 Объем средств на указанные выплаты определяется размерами, обеспечивающими доведение уровня заработной платы работников до уровня, установленного приложением 3 к постановлению Совета министров Республики Крым от 29.10.2014 года № 424 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Крым» с учетом положений постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года № 973, соблюдая дифференциацию в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории, определяется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности (п. 2.1. Постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 года № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»; п. 8.4. Положения, утверждённого Постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»)

2.6 Надбавки: за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, являются обязательными ежемесячными выплатами стимулирующего характера, устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу.

2.7 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложениями 2,3,4 к Постановлению Совета министров Республик Крым от 23 декабря 2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», с изменениями и дополнениями.

2.8. Распределение средств на выплаты стимулирующего характера по показателям и критериям качества деятельности производится комиссией двух уровней.

2.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде не начисляются по решению Комиссии II-уровня в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных Трудовым договором;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда, правил противопожарной безопасности;
- несвоевременного выполнения приказов, распоряжений, поручений руководителя и прочих вышестоящих организаций;
- наложения дисциплинарного взыскания;
- наличия обоснованных жалоб;

- наличия случаев младенческой смертности от управляемых причин на педиатрическом участке (для заведующего детской поликлиникой, заведующих педиатрическими отделениями, врачей педиатров участковых)

- необоснованной выдачи и/или продления листка нетрудоспособности, нарушений при его оформлении, повлекших собой наложение штрафных санкций.

- наложения на учреждение санкций по результатам экспертизы качества медицинской помощи по вине сотрудника.

- наложения на учреждение по результатам выявленных прочих нарушений медицинской, хозяйственной деятельности учреждения, в том числе нарушений пожарной безопасности, охраны труда, финансово-хозяйственной деятельности.

2.10 Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде по решению Комиссии II-уровня может быть уменьшен в отношении отдельных работников, подразделений или учреждения в целом в случае:

- не выполнения учреждением или отдельными его структурными подразделениями основных количественных и качественных показателей работы (государственного задания, целевых показателей выполнения плановых объемов оказания медицинской помощи (как в количественном, так и в денежном выражении);

- применение к учреждению финансовых санкций (штрафы, отклонения в оплате или уменьшение размера оплаты страхового случая) со стороны ТФОМС (применяется к конкретному подразделению (ям), по вине которого были применены финансовые санкции.

2.11 Размер выплат стимулирующего характера главному врачу устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

2.12. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливается главным врачом с учетом предельного соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера к средней заработной плате работников учреждения в точном соответствии с установленным Министерством здравоохранения Республики Крым соотношением в трудовом договоре руководителя учреждения.

3. Надбавка за интенсивность труда

3.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается с учётом условий, в которых трудится работник, отражающих качественные и количественные характеристики его работы. Надбавка устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника, показателями его работы в фиксированном размере.

3.2. При установлении надбавки за интенсивность труда учитываются критерии, отражающие факторы, определяющие сложность труда, в том числе:

- специфику функций, составляющих содержание труда конкретного сотрудника (выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей, выполнения работ, требующих более высокой/низкой квалификации, специальный режим работы, психологическая напряжённость, непосредственное участие в разработке внутренних локальных актов и др.) — максимальный размер надбавки за интенсивность не ограничена;

- объём работы, выполняемый одним работником (в т.ч. с учётом нормативов труда на нескольких работников), количество направлений деятельности за которые на работника возложена ответственность, возложение дополнительных функций по организации, исполнению и контролю согласно внутренних директивных актов — максимальный размер надбавки за интенсивность не ограничена;

- значение и сложность выполняемых работ (разнообразие (комплексность) работ и круга обязанностей; выполнение должностных обязанностей с высокой степенью самостоятельности; внедрение инновационных форм и методов работы, применение в работе передовые методов работы (современных достижений, в том числе новых методов диагностики и лечения больных), текущий контроль, мониторинг) — максимальный размер надбавки за интенсивность не ограничена;

- характер работы, выраженный в необходимости принятия оперативных решений, выполнение большего объема работ за меньший относительный временной интервал — максимальный размер надбавки за интенсивность не ограничена;

3.3 Надбавка устанавливается в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, степени важности и сложности выполняемых работ.

3.4. Решение о начислении надбавки за интенсивность принимается главным врачом ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» самостоятельно, с учетом служебных записок заместителей главного врача ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска», главного бухгалтера ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска», главной медицинской сестры ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» руководителя отделения (структурного подразделения), в котором трудится работник, в отношении которого вносится представление.

4. Премия за высокие результаты работы и механизм реализации

4.1 Премия за высокие результаты работы может устанавливаться в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу.

4.2 При установлении работникам ЦГБ премии за высокие результаты работы учитывается:

- высокое качество работы (положительная динамика достижений);
- высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- выполнение поручений руководителя, не входящие в должностные обязанности сотрудника (с согласия)

4.3 В учреждении премия за высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.5 При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

4.6 При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается --- качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения.

- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (организации), а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении.

5. Стимулирующая выплата по показателям эффективности деятельности работников учреждения

5.1. Размеры стимулирующей выплаты по показателям эффективности деятельности заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением

5.2 Показатели и критерии эффективности деятельности работников позволяют установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом в рамках перевода работников на эффективный контракт. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и

отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и требования профессиональной этики.

5.3. Показатели и критерии эффективности работы отвечают следующим принципам:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.4. Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития отрасли.

5.5. Распределение стимулирующих выплат по критериям эффективности работы по показателям и критериям качества деятельности производится комиссией двух уровней, утвержденной приказом по Учреждению.

I уровень - структурное подразделение - формируется из 2-3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации (руководитель службы, работник структурного подразделения).

Функции комиссии I уровня по распределению выплат стимулирующего характера работникам по показателям и критериям качества деятельности:

- ежемесячная оценка выполнения показателей и критериев качества деятельности работников структурного подразделения (отделения, отдела, службы);
- ежемесячное ведение и учет документации, по оценке выполнения показателей и критериев качества деятельности работников отделения;
- оформление решения комиссии «Протоколом выполнения критериев эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска»
- ознакомление под роспись работников отделения с оценкой эффективности их деятельности;
- ежемесячно, в срок до 25 числа месяца, передача «Протоколом выполнения критериев эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» комиссии II уровня.

5.6. II уровень - центральная комиссия Учреждения ее состав:

главный врач, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по амбулаторно – поликлинической работе, начальник планово –экономического отдела, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, юрисконсульт, председатель профкома .

Функции комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам по показателям и критериям эффективности деятельности:

- контроль за выполнением комиссиями I уровня возложенных на них функций в соответствии с п. 5.5. настоящего Положения;
- рассмотрение спорных вопросов поступивших от работников по оценке критериев эффективности их деятельности;
- оценка выполнения показателей и критериев эффективности деятельности заведующим структурных подразделений, главной медицинской сестре ;
- определение размера премиальных выплат по итогам работы, премий за образцовое выполнение государственного задания работникам
- рассмотрение и согласование служебных записок в целях определения размера надбавки за интенсивность труда.

- размер премии за высокие результаты работы, а также премии по итогам работы заместителям главного врача, главному бухгалтеру по показателям и критериям качества работников определяет главный врач;
- оформление проекта приказа о распределении средств к премированию за высокие результаты работы работникам по показателям и критериям эффективности деятельности работников;

5.7. Работникам принятым или уволенным, и отработавшим менее половины календарного месяца, а также совместителям, работающим менее чем на 0,5 ставки, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы за текущий месяц не производится.

5.8 В случае если штатный работник занимает должность в объеме менее ставки (0,5 или 0,75 ставки), размер выплат стимулирующего характера рассчитывается пропорционально объему занимаемой ставки.

5.9 В случае если работником не отработана установленная ему норма рабочего времени, размер выплат стимулирующего характера рассчитывается пропорционально отработанному рабочему времени.

5.10 Для работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, денежные выплаты осуществляются в полном объеме в соответствии с настоящими Положением.

5.11 Механизм распределения стимулирующей выплаты по показателям эффективности деятельности работников учреждения

5.11.1.. Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам устанавливается на основе бальной оценки.

5.11.2. Эффективность и качество работы персонала ЦГБ г.Красноперекоска оценивается по критериям, разработанным для каждого структурного подразделения в разрезе категорий работников. Индивидуальная величина выплаты стимулирующего характера каждому отдельному работнику возрастает в зависимости от степени соблюдения показателей и критериев и уменьшается при несоблюдении показателей и критериев.

1 критерий равняется 1 баллу, на который, в зависимости от категорий работников, применяются повышающие коэффициенты:

- заведующие отделений, заведующие ВА, заведующие структурных подразделений, главная медицинская сестра, заместитель главного бухгалтера, начальники отделов, контрактный управляющий — 4,

- врачи, биологи, психолог, старшие медицинские сестры, заведующие ФАПов, старший провизор — 3,

- медицинские сестры, лаборанты, медицинские статистики, бухгалтера, экономисты, юристы, специалисты и инспекторы по кадрам, специалист по охране труда, механик, инженер-программист, инженер по ГО и ЧС, фармацевт, фельдшер-лаборант, фельдшер, акушер, инструктор по сан-просвет работе, инструктор по лечебной гимнастике, рентгенлаборант, специалист по гос.закупкам— 2,

- младшие медицинские сестры, медрегистраторы, прочий персонал, санитарка, сестра-хозяйка, дезинфектор — 1.

5.11.3. При определении стимулирующих выплат в разрезе категорий работников производится следующий расчет:

- на основании решений, поступивших от структурных подразделений, определяется общее количество баллов в разрезе всех категорий;

- определяется стоимость балла по каждой категории путем деления суммы средств, подлежащих к распределению данной категории персонала, на общее количество баллов, с учетом достижения целевых показателей по заработной плате отдельных категорий работников сферы здравоохранения, установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 и от 1 июня № 761 в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012

года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» с учетом сохранения уровня средней заработной платы работников учреждения по основным категориям в отчетном периоде по сравнению с предшествующим годом.;

- определяется размер стимулирующей надбавки каждому работнику путем умножения установленного для него количества баллов на стоимость одного балла.

5.12. Решение спорных вопросов

5.12.1 Работник имеет право оспорить результат оценки выполнения показателей и критериев эффективности его деятельности.

5.12..2 Мотивированное заявление, с указанием причины несогласия с результатами оценки выполнения показателей и критериев эффективности его деятельности, работник должен подать на имя председателя комиссии II уровня в течение 1-го рабочего дня, с даты ознакомления его, с результатами такой оценки.

5.13. Перечень показателей и критериев эффективности деятельности работников ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» определены в Приложении №1 к данному Положению.

5.14. Региональные выплаты.

5.14.1. Согласно постановлению Совета министров РК от 09.02.2018 г. № 64, постановления Совета министров РК от 14.02.2018 № 74 в целях привлечения медицинских работников на работу в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска», оказывающую первичную медико – санитарную помощь, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в учреждении, оказывающих первичную медико-санитарную помощь. Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в учреждении, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь, относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяется к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием устанавливается Советом министров Республики Крым.

5.14.2. Право на Региональную выплату имеют медицинские работники, входящие в Перечень наиболее дефицитных специальностей, ежегодно устанавливаемый Советом министров Республики Крым исходя из потребностей регионов Республики Крым.

5.14.3. Региональная выплата не начисляется за месяцы, в которых имелись случаи неисполнения или ненадлежащего исполнения медицинскими работниками возложенных на них должностных обязанностей

5.14.4. Региональная выплата осуществляется ежемесячно по основному месту работы при занятии не менее одной ставки за фактически отработанное в течение месяца время.

5.14.5. Региональная выплата является частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы для всех случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.14.6. Размеры региональной выплаты медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска», оказывающих первичную медико-санитарную помощь:

1. Врачи – 7,0 тыс. руб. в месяц;

2. Фельдшеры – 5,0 тыс. руб. в месяц;

3. Акушеры и медицинские сестры – 4,0 тыс. руб. в месяц.

5.14.7 Механизм распределения стимулирующей выплаты по Региональной выплате:

На основании списков по дефицитным профессиям, предоставленных структурным подразделением учреждения для начисления, определяется фактически отработанное время по каждому сотруднику, норма за месяц и сумма РВ с начислениями для выплаты (Приложение 3).

Затем формируется приказ по учреждению «О выплате денежных средств наиболее дефицитным специальностям медицинских работников с высшим медицинским и средним медицинским образованием, работающих в организациях здравоохранения Республики Крым, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Крым осуществляет функции и полномочия учредителя»

6. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.1 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) относятся к негарантированной части заработной платы, устанавливаются для повышения заинтересованности работников в результатах труда и выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период при наличии соответствующей экономии средств фонда оплаты труда на основании приказа главного врача по Учреждению..

6.2 Решение о премировании может принимается главным врачом с учетом статистической отчетности, служебных записок заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной медицинской сестры, заведующих структурными подразделениями.

6.3 Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) устанавливаются в абсолютном значении (в рублях), максимальным размером не ограничиваются. Определение размера премиального фонда по учреждению производится ежемесячно на основании данных бухгалтерской и статистической отчетности.

6.4. Премияльный фонд (**ФЗП прем.**) определяется как разница между плановым фондом заработной платы, рассчитываемым ежемесячно для выполнения показателя «сохранение уровня средней заработной платы работников учреждения по основным категориям в отчетном периоде по сравнению с предшествующим годом (целевыми показателями)» (**ФЗП план.**), и фондом заработной платы, начисленным за отчетный месяц по всем обязательным платежам, включая начисления по отпускным выплатам и больничным листам, а также начисленные выплаты стимулирующего характера: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет, надбавка за интенсивность, (**ФЗП начисл. по обяз.**) и суммой премии за высокие результаты работы всем работникам учреждения за отчетный период (**∑премия за высокие р-ты.**):

(ФЗП прем.)= ФЗП план. - ФЗП начисл. по обяз.- ∑премия за высокие рез-ты.

6.5.Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются сотрудникам, состоящим в трудовых отношениях в ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекопска» на момент установления выплаты стимулирующего характера.

6.6.При премировании по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) учитывается:

- для медицинских работников: выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, плановых объемов оказания медицинской помощи, соблюдения стандартов оказания услуг, выполнение работ связанных с обеспечением (организацией, сопровождением) функционирования подразделений учреждения по оказанию медицинских услуг, а также в случаях достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, степень и качество выполнения трудовой функции, заданий и поручений, согласно внутренних нормативных документов, а также плановых показателей деятельности; успешное (качественное) выполнение трудовых обязанностей при наличии объективных факторов, осложняющих работу (кадровый дефицит, выполнение работы при повышенной нагрузке, отсутствие надлежащих организационных, технических и др. условий для выполнения поставленных целей); организация и непосредственное внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах работы; участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.); качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных; соответствие качества медицинской помощи установленным стандартам (соблюдение сроков обследования пациента, объема и своевременности диагностических и лечебных мероприятий и т.п.); применение в практической работе новых медицинских технологий;

- для работников бухгалтерии и экономистов: обеспечение кассовой и финансовой дисциплины; своевременная сдача всех видов отчетности и налоговых деклараций, при безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- для работников административно-управленческого, хозяйственно-обслуживающего персонала и прочих: обеспечение условий для сохранности товарно-материальных ценностей; недопущение простоя транспортных средств; обеспечение надежной работы оборудования и механизмов; соблюдение порядка ведения делопроизводства, сроков предоставления отчетности, выполнения контрольных заданий, при безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией;

7. Выплаты в виде вознаграждения и поощрения, которые носят единоразовый характер

7.1 Выплаты в виде вознаграждения и поощрения, которые носят единоразовый характер: за присуждение Почетных званий и наград Российской Федерации, Республики Крым, а также получение Благодарности, Почетной грамоты и др., к юбилейным датам, праздничным дням, по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации осуществляются работникам при наличии финансовых средств при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.2 Выплаты в виде вознаграждения и поощрения, которые носят единоразовый характер при премировании к государственным и профессиональным датам основания для их выплаты увязываются с достижениями и успехами конкретного работника при осуществлении трудовой (служебной) деятельности.

7.3 Выплаты в виде вознаграждения и поощрения, которые носят единоразовый характер устанавливаются приказом руководителя в фиксированной сумме при наличии экономии фонда оплаты труда. Выплаты производятся работникам одновременно при:

7.3.1 Поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Крым, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Крым, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Крым, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Крым, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Крым.

7.3.2 Награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения».

7.3.3 Награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

7.3.4 Награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Крым, Благодарностью министра здравоохранения Республики Крым.

7.3.5 Награждении Почетной грамотой Красноперекопского городского совета Республики Крым, Благодарностью Красноперекопского городского совета Республики Крым, Почетной грамотой администрации города Красноперекопска Республики Крым, Благодарностью администрации города Красноперекопска Республики Крым.

Награждении Почетной грамотой ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекопска», благодарностью ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекопска».

7.4. Работникам, награжденным согласно п.7.3.1, 7.3.2, 7.3.3. выплачиваются денежные вознаграждения в размерах, установленных соответствующими Положениями.

Выплаты работникам, награжденным согласно п.7.3.4 и 7.3.5, выплачиваются в следующих размерах:

- награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Крым: 5000руб.;

- награждение Благодарностью министра здравоохранения Республики Крым, Почетной грамотой Красноперекопского городского совета Республики Крым, Благодарностью Красноперекопского городского совета Республики Крым, Почетной грамотой администрации города Красноперекопска Республики Крым, Благодарностью администрации города Красноперекопска Республики Крым: 4000 руб.

- награждение Почетной грамотой ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска»: 3000 руб.

- награждение благодарностью ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска»: 1500 руб.

7.5 В случае награждения Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Крым, Благодарностью министра здравоохранения Республики Крым и указанием иных условий поощрения, применяются иные условия.

7.6 При награждении грамотой ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» и благодарностью ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» к юбилейным датам работников выплата вознаграждения осуществляется только в случае поощрения при достижении пенсионного возраста (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин).

8. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются главным врачом ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперекоска» в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнения норматива объемов медицинской помощи, исходя из установленной нагрузки;
- организация и выполнение работы, имеющей особое социальное, медицинское, организационное значение для деятельности учреждения.

10. Надбавки за научную степень, почетное звание.

10.1 Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий «Народный врач», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник Крыма», «Почетный донор» применяются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству. Надбавки устанавливаются на основании приказа главного врача по Учреждению в процентном соотношении к должностному окладу по факту присуждения ученой степени, почетных званий.

10.2 Надбавки за почетное звание:

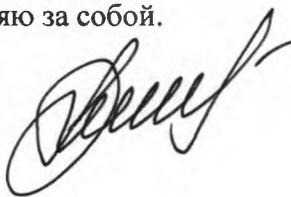
- «Народный врач», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный работник Крыма», работникам, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада ежемесячно,
- «Почетный донор», устанавливаются в размере 5% от должностного оклада ежемесячно.

давать разъяснения по курирующим направлениям.

5. Приказ ГБУЗ РК «ЦГБ г. Красноперкопска» № 123 от 10.07.2014 г считать утратившим силу с 30.05.2018

6. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



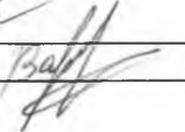
Т.Е. Бондаренко

Согласовано:

Кравченко Е.А.



Ващенко А.А.



Рассылка: заместители главного врача, все структурные подразделения

Ознакомлен: