

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета



_____ Х.К.Камалудинов

_____ 2023г.

Утверждаю:
Врио главного врача
ГБУ РД «Хасавюртовская центральная
городская больница им. Р.П. Аскерханова»
Имаева Р.Ш.



_____ 2023г.

Положение
по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с
показателями и критериями эффективности деятельности
работников
ГБУ РД «Хасавюртовская центральная городская больница
им. Р.П. Аскерханова»

г.Хасавюрт
2023г.

**Положение
по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с показателями
критериями эффективности деятельности работников
ГБУ РД «Хасавюртовская центральная городская больница
им. Р.П. Аскерханова»**

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» статьей 144 Трудового кодекса РФ; распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» постановлением Правительства РД от 08.10.2009 г. № 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан».

1. Настоящее Положение определяет порядок распределения и условия предоставления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам ГБУ РД «Хасавюртовская центральная городская больница им. Р.П. Аскерханова» (далее – ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ»), в целях повышения материальной заинтересованности в выполнении объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных рабочих мест, обеспечивающих качественное и своевременное обслуживание населения (пациентов) медицинскими услугами, реализацию Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи.

Так же к денежным выплатам стимулирующего характера относится оказание дополнительной медицинской помощи, оказываемой врачами - терапевтами участковыми, врачами - педиатрами участковыми, врачами общей практики (семейными врачами), медицинскими сестрами участковыми, сестрами практиков участковых, врачей - педиатров участковых, медицинскими сестрами врачей общей практики (семейных врачей), медицинским персоналом фельдшерско-акушерских пунктов, врачами, фельдшерами и медицинскими сестрами скорой медицинской помощи; доступность амбулаторно-поликлинической помощи.

2. Распределение стимулирующих выплат производит 2-х уровневая Комиссия, создаваемая приказом главного врача ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ».

3. Комиссия I-уровня состоит из работников структурных подразделений ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ»:

- заведующий отделением;
- старшая медицинская сестра;
- член профсоюза.

Функции комиссии I-уровня:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы

4. Второй уровень - центральная комиссия

- зам. главного врача по лечебной части (председатель комиссии);
- зам. главного врача по экон. вопросам (секретарь комиссии);
- зам. главного врача по орг. метод. работе;
- главный бухгалтер;
- начальник отдела кадров;
- председатель профсоюзного комитета;
- юрист;
- главная медицинская сестра.

Функции комиссии II-уровня:

- оценка деятельности структурных подразделений ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ» в целом и (или отдельно каждого работника) в разрезе выполненных функциональных обязанностей;

- распределение стимулирующих выплат, в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности (приложения №1 - №26)

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества.

- оформляет решение комиссии протоколом.

В случае наличия необоснованных занижений или завышений баллов, комиссией I-го уровня, комиссия II-го уровня имеет право пересмотреть баллы по предложению любого из членов комиссии или письменного заявления работника, что отражается в протоколе заседания комиссии II-го уровня.

5. Окончательным выставленный балл считается, в соответствии с решением комиссии II-го уровня.

6. Заведующий структурным подразделением (начальник управления/отдела) предоставляет протоколы оценки качества работников в бухгалтерию ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ» в срок до 01 числа месяца, следующего за отчетным.

Заведующий структурным подразделением (начальник управления/отдела), оценивающий работу сотрудников, несет персональную ответственность за правильность оформления решения комиссии I-уровня и достоверность предоставления информации.

7. Оценка эффективности деятельности производится по балльной системе.

8. Стоимость одного балла устанавливается приказом главного врача ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ». Стоимость баллов зависит от уровня выполнения государственного задания и меняется в зависимости от количественного и качественного исполнения.

9. В случае если работник отработал неполный месяц (находился в отпуске, на повышении квалификации, в период временной нетрудоспособности и т.д.), денежная выплата производится за фактически отработанное время.

10. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, денежная выплата стимулирующего характера не выплачивается.

11. Денежные, выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам, занимающим штатную должность, по основной должности.

12. Медицинским работникам, выполняющим работу по совмещению должностей на период временно отсутствующего работника, начисление не производится.

13. Денежные выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ» производятся при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. В связи с низким уровнем заработной платы работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренных Положением, кроме работников, указанных в пунктах 2.6-2.8 Положения, в целях реализации гарантии, установленной ст.133 , 133.1 ТК РФ и в связи с увеличением уровня МРОТ (Ст. 1 Закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ о МРОТ), работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), заработная плата которых не доходит до МРОТ и достигает его только после начисления надбавок, в состав заработной платы при установлении доплаты до МРОТ не включать доплаты ежемесячных выплат стимулирующего характера, материальное поощрение, премии, а доплачивать эти выплаты сверх установленного размера МРОТ. Выплата стимулирующего характера указанной категории персонала осуществляется от итога заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и доведения до МРОТ).

15.Руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера осуществляются по представлению заместителя руководителя учреждения.

Остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

При ухудшении показателей оценки качества работы размеры выплат снижаются или отменяются полностью.

В отдельных случаях по ходатайству руководителей структурных подразделений отдельным работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (в процентном или абсолютном размере) на основании приказа утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

16.Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУ РД «Хасавюртовская ЦГБ», не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ;

б) выявление фактов взимания денежных средств, за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатной медицинской помощи;

в) при выполнении объемов рассчитанных на врачебную должность рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, менее 75%;

г) при истечении срока действия сертификата специалиста до предъявления подтверждающего документа о прохождении сертификационного цикла.

17. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений перечисленных в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения ГБУ Р, «Хасавюртовская ЦГБ» представляет главному врачу служебную записку допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника выплат стимулирующего характера.

18. Источником для выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, по источникам финансирования.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах имеющихся денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения. Отвлечение средств с других статей расходов не допустимо.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может быть определен как в процентах к заработной плате, с учетом компенсационных стимулирующих выплат так и в абсолютном размере, и предельными размерами не ограничиваются..

Премирование работников производится на основании приказа руководителя учреждения. Решение о премировании работников и размерах премирования принимается на заседании комиссии 2 уровня.

19. Бухгалтерия производит начисление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и производит выплату в срок выплаты заработной платы.

Премияльные выплаты по итогам работы: премирование персонала регулируются статьями ТК РФ (ст.ст. 135, 191) и производится за счет средств, стимулирующей части фонда оплаты труда. Мотив поощрения в приказе на премию носящие единовременный характер может быть следующим:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полнота подготовки отчетности;

в связи с входом на пенсию;

к праздничным датам, установленным законом;

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы за установленный период к праздничным дням и профессиональному празднику.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его совокупный вклад в развитие и совершенствование деятельности учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Руководитель учреждения издает приказ о премировании, по итогам работы которые могут быть начислены как в абсолютном размере, так и в процентном или коэффициентном отношении к окладу.