

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области «Областная больница №4» (г.Ишим)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим) разработано в соответствии с требованиями:

- 1.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации;
 - 1.1.2. приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1.06.2013г. №287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»;
 - 1.1.3. приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013г. №421 «Об утверждении методических рекомендаций 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»;
 - 1.1.4. иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Тюменской области содержащих нормы трудового права;
 - 1.1.5. Распоряжения Департамента здравоохранения Тюменской области от 29.10.2015 года №19/36 «Об утверждении Типового Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных Департаменту здравоохранения Тюменской области».
- 1.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Тюменской области «Областная больница №4» (г.Ишим).
- 1.3. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы и материальной заинтересованности Работников в получении максимального эффекта от своей деятельности, улучшения результатов своего труда.
- 1.4. Положение содержит перечень критериев качества труда работников Учреждения, разработанных администрацией Учреждения совместно с Комиссией по распределению стимулирующих выплат. Порядок работы Комиссии утвержден приложением №6 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).
- 1.5. Положение устанавливает размеры и условия для назначения выплат стимулирующего характера, устанавливает порядок распределения стимулирующих выплат работников Учреждения.

1.6. Работникам ГБУЗ ТО «ОБ№4» (г.Ишим) могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1.6.1. надбавки стимулирующего характера, порядок и условия утверждаются разделом №2, данного Положения;

1.6.2. доплаты стимулирующего характера, порядок и условия утверждаются разделом №3, данного Положения;

1.6.3. стимулирующие выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности деятельности, порядок и условия утверждаются разделом №4, данного Положения;

1.6.4. премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год, к профессиональным праздникам, порядок и условия утверждаются разделом №5, данного Положения;

1.6.5. стимулирующие выплаты, установленные постановлениями Правительства Тюменской области, в том числе:

- постановлением Правительства Тюменской области от 18.03.2013 №87-п «Об осуществлении в Тюменской области денежных выплат врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, семейным врачам, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики, медицинским сестрам семейных врачей»;

- постановлением Правительства Тюменской области от 18.03.2013 №86-п «Об осуществлении в Тюменской области денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи».

Порядок и условия утверждаются разделом №6, данного Положения.

1.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера условия их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим Положением, и устанавливаются локальными нормативными актами (приказами).

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

1.9. Размер стимулирующих выплат, в том числе премиальных, может устанавливаться в абсолютном значении и (или) в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Порядок установления выплат регламентируется настоящим Положением, нормативно-правовыми актами учреждения (приказами). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

1.10. При наличии у работника дисциплинарного взыскания (выговора, замечания) по решению комиссии выплата стимулирующего характера может быть снижена при выговоре до 100%, при замечании до 50%, без учета критериев оценки работы. Размер снижения стимулирующей выплаты не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

1.11. Условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

Раздел 2. Порядок формирования и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

- 2.1. **Надбавка стимулирующего характера за наличие квалификационной категории.**
- 2.1.2. В целях стимулирования медицинских и фармацевтических работников учреждения, к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливаются надбавки за квалификационную категорию.
- 2.1.3. Надбавка устанавливается в абсолютном выражении, на основании Распоряжения ДЗТО в соответствии с таблицей №1 настоящего Положения.
- 2.1.4. Надбавка за квалификационную категорию начисляется пропорционально фактически отработанному времени.
- 2.1.5. Назначение стимулирующей выплаты за наличие квалификационной категории производится с дня присвоения специалисту соответствующей квалификационной категории после предоставления удостоверения о присвоении соответствующей квалификационной категории.
- 2.1.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, если специалист не прошел аттестацию на подтверждение и (или) получение более высокой квалификации, стимулирующая выплата за квалификационную категорию прекращается, либо оплачивается в повышенном размере.
- 2.1.7. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.
- 2.1.8. Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Таблица №1

Размер надбавки медицинским и фармацевтическим работникам за наличие квалификационной категории

<i>Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)</i>	<i>Высшая квалификационная категория, рублей</i>	<i>Первая квалификационная категория, рублей</i>	<i>Вторая квалификационная категория, рублей</i>
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
1-й квалификационный уровень	3 284	2 463	1 642
2-й квалификационный уровень	3 558	2 669	1 779
3-й квалификационный уровень	3 832	2 874	1 916
4-й квалификационный уровень	4 106	3 080	2 053
5-й квалификационный уровень	4 653	3 490	2 326
ПКГ "Врачи и провизоры"			
2-й квалификационный уровень	6 280	4 718	3 156

3-й квалификационный уровень	6 565	4 932	3 300
4-й квалификационный уровень	6 851	5 147	3 443
ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"			
1-й квалификационный уровень	7 565	5 683	3 802
2-й квалификационный уровень	7 992	6 005	4 016
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" в том числе:			
Инструктор-методист по лечебной физкультуре	4 106	3 080	2 053
2-й квалификационный уровень	5 138	3 860	2 582
Должности не включенные в ПКГ:			
Медицинские и фармацевтические работники			
Главная медицинская сестра	4 653	3 490	2 326
- медицинская сестра медико-социальной помощи, - медицинская сестра по реабилитации, - медицинская сестра по косметологии, - медицинская сестра функциональной диагностики,	3 832	2 874	1 916
- медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи			
- фельдшер скорой медицинской помощи, - фельдшер-нарколог	4 106	3 080	2 053
- провизор	6 280	4 718	3 156
- старший врач станции (отделения) скорой медицинской помощи	6 851	5 147	3 443

- заведующий (начальник) структурного подразделения (отдела) аптечной организации	7 565	5 683	3 802
заведующий кабинетом медицинской профилактики - фельдшер (медицинская сестра)	4 653	3 490	2 326

2.2. Надбавка стимулирующего характера водителям автомобилей скорой медицинской помощи за работу в выездных бригадах.

2.2.1. Медицинская помощь вне медицинской организации оказывается Станцией скорой медицинской помощи расположенной на территории города Ишима (для г.Ишима и Ишимского района), а также отделениями скорой медицинской помощи расположенным в каждой районной больницы (с.Абатское, с.Викулово, с.Б.Сорокино, с.Бердюжье, с.Армизонское) входящих в структуру ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим).

2.2.2. Водителям, занятым в учреждениях (подразделениях) скорой медицинской помощи устанавливается Надбавка за работу в выездных бригадах (отделений) скорой медицинской помощи (далее-Надбавка) в размере 5 000 рублей.

2.2.3. Надбавка устанавливается на 1,0 ставку, рассчитывается пропорциональной объему занимаемой должности (ставки), но не более чем в однократном размере.

2.2.4. Надбавка рассчитывается ежемесячно, без учета критериев оценки работы.

2.2.5. Надбавка начисляется с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленных в размере 15%.

2.2.6. Надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени в пределах установленной продолжительности рабочего времени работника.

2.2.7. В случае применения в отношении работника дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него должностных обязанностей, работодатель не начисляет надбавку за месяц, в котором имелось дисциплинарное взыскание.

2.3. Надбавка стимулирующего характера за классность и езду водителям автомобилей (в том числе скорой медицинской помощи):

2.3.1. в целях стимулирования водителей автомобиля учреждения, к повышению квалификации, устанавливается надбавка за классность и езду;

2.3.2. надбавка устанавливается водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) в следующих размерах:

<i>Присвоенный класс квалификации</i>	<i>Размер надбавки, руб.</i>
Водитель автомобиля 2 класса	2 800,00
Водитель автомобиля 1 класса	3 500,00

2.3.3. надбавка устанавливается на 1,0 ставку, рассчитывается пропорциональной объему занимаемой должности (ставки), но не более чем в однократном размере;

2.3.4. надбавка начисляется пропорционально фактически отработанному времени, без учета критериев оценки работы.

2.4. **Надбавка стимулирующего характера за наставничество в сфере труда** устанавливается работникам учреждения, на которого с его письменного согласия по поручению руководителя

возложены обязанности по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной работнику специальности:

2.4.1. в размере 15% оклада (должностного оклада), за фактически отработанное время по основному месту работы;

2.4.2. надбавка устанавливается на срок заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, утверждается приказом по Учреждению.

2.5. **Надбавка стимулирующего характера за руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся высших и средних учебных заведений** устанавливается на период прохождения студентами производственной практики:

2.5.1. работникам Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу в зависимости от количества студентов и учащихся высших, и средних медицинских учебных заведений в следующих размерах из расчета оклада (должностного оклада):

<i>№ п/п</i>	<i>Количество студентов и учащихся, высших и средних медицинских учебных заведений, чел.</i>	<i>Размер надбавки, %*</i>
1.	От 1 до 5	10%
2.	От 6 до 10	15%
3.	От 10 и более	20%

2.5.2. надбавка устанавливается на период руководства производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся высших и средних медицинских учебных заведений;

2.5.3. надбавка устанавливается на срок заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, утверждается приказом по Учреждению.

Раздел 3. Порядок формирования и условия установления доплат стимулирующего характера в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

3.1. **Доплаты стимулирующего характера** устанавливаются на основании Положений по оплате труда разработанных учреждением, утвержденных приказом на отчетный период:

3.1.1. Положение «О расходовании средств, поступающих за диспансеризацию государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Тюменской области и муниципальных служащих»;

3.1.2. Положение «О расходовании средств, поступающих на выполнение части Территориальной программы ОМС на территории Тюменской области, в рамках проведения периодических медицинских осмотров добровольных пожарных»;

3.1.3. Положение «О порядке и условиях осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения».

Раздел 4. О порядке формирования и условиях установления норматива стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности и результативности деятельности сотрудников ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим)

4.1. Общие положения

4.1.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников устанавливаются стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности работы по показателям деятельности (далее – Стимулы по критериям), позволяющим оценить результативность и качество их работы.

4.1.2. Инструментом для определения размера стимулирующей выплаты являются критерии оценки показателей эффективности и результативности деятельности, утвержденными локальным нормативным актом Учреждения (приказом).

4.1.3. Размер фонда оплаты труда направленного на стимулирующей выплаты определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, рассчитывается в соответствии с Порядком формирования ФОТ, утвержденного приказом по учреждению.

4.1.4. Размер стимулирующей выплаты по подразделениям и должностям определяется на основе бальной системы с учетом стоимости одного балла.

4.1.5. Размер стимулирующей выплаты зависит от оценки качества работы каждого работника, назначается исключительно за показатели в работе. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность- вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.1.6. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

4.1.7. Необходимыми условиями для назначения стимулирующей выплаты в соответствии с критериями, позволяющими оценить эффективность, результативность и качество работы работников учреждения является:

- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- достижение показателей, критериев оценки деятельности, установленных приказом по учреждению, в разрезе категорий медицинского и не медицинского персонала, на основании протоколов оценки деятельности, направляемых комиссиями первого уровня.

4.1.8. Норматив стимулирующей выплаты по критериям устанавливается на 1,0 ставку (норму часов), при занятии сотрудников менее 1,0 ставки норматив стимулирующей выплаты начисляется пропорционально занимаемой ставке или норме времени.

4.1.9. Норматив стимулирующей выплаты, за 1 час работы, отработанной сверх нормы рабочего времени, рассчитывается ежемесячно, утверждается приказом по учреждению.

4.1.10. Норматив стимулирующей выплаты по критериям устанавливается для всех сотрудников учреждения, включая внутренних и внешних совместителей.

4.1.11. Вновь принятым работникам начисление норматива стимулирующей выплаты производится в текущем периоде по максимальному значению, утвержденному приказом, без учета критериев оценки работы, при условии отсутствия в проработанном периоде дисциплинарных взысканий. Для вновь принятых работников расчет норматива стимулирующей выплаты производится за фактически отработанное время.

4.1.12. При увольнении работника оценка результатов производится одновременно за весь период работы, предшествующий увольнению, который не был оценен по критериям результативности и качества деятельности работника. Норматив стимулирующей выплаты при увольнении работника в межрасчётный период рассчитывается в соответствии с нормативом стимулирующей выплаты, установленной приказом по учреждению для данной должности в предшествующем периоде.

4.1.13. Для сотрудников, штатные должности которых утверждены из средств от приносящей доход деятельности, субсидий, предоставляемых на выполнение государственного задания размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим). Стимулирующая надбавка к окладу за высокие результаты труда устанавливается в соответствии с Положениями:

-«о расходовании фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от приносящей доход деятельности в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)»;

-«о расходовании средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на реализацию мероприятий по оказанию населению высокотехнологичной медицинской помощи»;

-«о расходовании средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на реализацию мероприятий по оказанию паллиативной медицинской помощи»;

-«о расходовании средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работы «Патологическая анатомия»;

-«о расходовании средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работы «Изготовление и ремонт зубных протезов»;

-«о расходовании средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работы «Медицинская деятельность, связанная с донорством органов и тканей человека для дальнейшей клинической трансплантации»;

-«о порядке расходования финансовых средств, полученных учреждениями здравоохранения по родовым сертификатам за оказание медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи) и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка первого года жизни»;

-«о расходовании средств, поступающих на счет по учету доходов от приносящей доход деятельности, за оказание скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, незастрахованным и не идентифицированным лицам в экстренной или неотложной форме вне медицинской организации, а также в амбулаторных и стационарных условиях»;

-«о расходовании средств, поступающих за диспансеризацию государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Тюменской области и муниципальных служащих в текущем финансовом году за счет средств обязательного медицинского страхования в ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим)»;

-«о расходовании средств, поступающих на выполнение части территориальной программы ОМС на территории Тюменской области, в рамках проведения периодических медицинских осмотров добровольных пожарных»;

- «о расходовании средств, поступающих в учреждение за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения амбулаторно-поликлиническими подразделениями».

4.1.11. Размер стимулирующей выплаты по критериям утверждается приказом по Учреждению, в **ИТоговом** значении, состоит из сумм, утвержденных с учетом различных источников финансирования, в том числе за счет:

- средств обязательного медицинского страхования, за исключением стимулирующих выплат, установленных за проведение диспансеризации государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Тюменской области и муниципальных служащих, а также медицинских осмотров добровольных пожарных;

- субсидии на иные цели, предоставляемые Учреждению, на обеспечение достижения целевых показателей уровня заработной платы медицинских работников и на осуществление

выплат работников отрасли здравоохранения в случаях, предусмотренных нормативно правовыми актами РФ и Тюменской области;

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- финансовых средств, полученных Учреждением по родовым сертификатам за оказание медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи) и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка первого года жизни;

- средств, поступающих на счет по учету доходов от приносящей доход деятельности, за оказание скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, незастрахованным и не идентифицированным лицам в экстренной или неотложной форме вне медицинской организации, а также в амбулаторных и стационарных условиях.

4.1.12. Норматив стимулирующей выплаты может оплачиваться за счет разных источников финансирования без изменения итогового значения размера стимулирующей выплаты, перераспределяться внутри итогового значения по источникам финансирования.

4.1.13. Норматив стимулирующей выплаты по критериям, устанавливается в разрезе профессионально квалификационных групп должностей работников (далее -ПКГ), и должностей, отнесенных к квалификационным уровням, а также по должностям не входящим в ПКГ.

4.1.14. Итоговый ежемесячный размер стимулирующей выплаты по критериям рассчитывается с учетом оценки показателей эффективности и результативности деятельности по каждому сотруднику учреждения.

Размер стимулирующей выплаты для каждого сотрудника учреждения устанавливается на основании итоговых Протоколов по оценке показателей эффективности и результативности деятельности Комиссиями первого и второго уровней.

На основании итоговых Протоколов, издается приказ по Учреждению, с указанием ФИО сотрудника, выполнившего критерии оценки в размере менее 100%, с указанием процента применяемого к нормативу стимулирующей выплаты, установленному по учреждению на текущий период, утвержденному приказом по учреждению.

4.1.15. Для установления норматива стимулирующей выплаты, оценки результативности и эффективности работы работников учреждения, настоящим Положением утверждается перечень показателей, для распределения подразделений учреждения по видам, уровням, группам, подгруппам оказания медицинской помощи, а также наименованием должностей работников, утвержденных штатной структурой.

4.1.16. При определении размера стимулирующей выплаты, устанавливается весовой коэффициент каждому показателю, который исчисляется:

- в баллах;
- в процентах;
- в понижающих или повышающих коэффициентах.

4.1.17. Порядок расчета стимулирующих выплат устанавливается настоящим Положением.

4.1.18. Критерии оценки, утвержденные по всем категориям персонала, с учетом рекомендаций Департамента здравоохранения Тюменской области, утверждаются приказом по Учреждению.

4.1.19. Норматив стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ рассчитывается на начало отчетного года, утверждается приказом по Учреждению. Показатели, используемые для расчета норматива стимулирующей выплаты, учитываются за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, год и т.д.).

4.1.20. Для расчета используются данные статистического учета, финансово-экономические показатели и другие аналитические данные, рассчитанные по ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

4.1.21. Изменения в расчет норматива стимулирующих выплат могут вноситься:

- при индексации заработной платы, согласно нормативно-правовых актов Департамента здравоохранения, Правительства Тюменской области, Российской Федерации;

- при изменении прогноза среднемесячного трудового дохода по Тюменской области, в соответствии с письмом Департамента здравоохранения Тюменской области;

- при внесении изменений в приказ ДЗТО от 07.07.2023 №671ос «Об утверждении Алгоритма расчета целевых значений уровня средней заработной платы медицинских работников государственных учреждений здравоохранения Тюменской области, координацию, регулирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности которых осуществляет Департамент здравоохранения Тюменской области»;

- при изменении прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения;

- при внесении изменений в штатную структуру Учреждения;

- при дефиците фонда оплаты труда, сложившегося с учетом фактически выполненных объемов, доведенных до учреждения на текущий финансовый год;

- по запросу сотрудников учреждения, направленному в Комиссию по установлению норматива стимулирующей выплаты.

4.1.22. Норматив стимулирующей выплаты устанавливается в рублях, копейки, получаемые при расчете, округляются, в соответствии с методикой округления чисел.

4.2. Порядок формирования и условия установления норматива стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности деятельности основного (медицинского) персонала.

4.2.1. Расчет стоимости 1 балла для установления норматива стимулирующей выплаты.

4.2.2.1. Стоимость 1 балла рассчитывается в соответствии с Порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденного приказом по учреждению.

Стоимость одного балла рассчитывается для каждой категорий медицинского персонала утверждается приказом по Учреждению:

- врачи и работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг);

- средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), включая зубных врачей;

- младший медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг).

4.2.2.2. Количество баллов, рассчитывается по каждому структурному подразделению ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим).

4.2.2.3. Структурные подразделения, входящие в состав ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим), распределяются исходя из условий оказания медицинской помощи, видов медицинских организаций, форм оказания медицинской помощи, с учетом приказа МЗРФ от 27.02.2016 №132н «О требованиях к размещению медицинских организаций государственной системы здравоохранения и муниципальной системы здравоохранения исходя из потребности населения», и численности прикрепленного на обслуживание населения, в порядке утвержденном таблицей №2, данного Положения.

Расчет баллов для установления норматива стимулирующей выплаты по структурным подразделениям ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

Условие оказания медицинской помощи	Вид медицинской организации	Вид медицинской помощи	Форма оказания медицинской помощи (каждая форма 1 балл)			Численность обслуживаемого населения		
			Плановая	Неотложная	Экстренная	до 20тыс. чел (1 балл)	от 20 до 30тыс. чел (2 балла)	свыше 30тыс. чел (3 балла)
Вне медицинской организации	Станция скорой медицинской помощи (отделение)	Скорая, в том числе скорая специализированная	-	1	1	1	2	3
В амбулаторных условиях, в условиях дневного стационара	Амбулатория, в том числе врачебная	Первичная медико-санитарная помощь	1	1	-	1	-	-
	Поликлиника		1	1	-	1	2	3
	Детская поликлиника		1	1	-	1	2	3
	Центр консультативно-диагностический		1	-	-	-	-	3
	Поликлиника стоматологическая	Паллиативная медицинская помощь	1	1	-	-	2	3
	Детская стоматологическая поликлиника		1	1	-	-	2	3
	Фельдшерско-акушерские пункты		1	1	-	*	-	-
	Дневной стационар		1	1	-	1	2	3
В стационарных условиях, в условиях дневного стационара	Участковая больница	Специализированная, в том числе высокотехнологичная медицинская помощь	1	1	-	1	-	-
	Специализированная, в том числе высокотехнологичная медицинская помощь		1	1	1	1	2	3
	Специализированная медицинская помощь	Паллиативная медицинская помощь	1	1	1	1	2	-
	Дневной стационар		1	1	-	1	2	3
	Лечебно-диагностические отделения, аптека		1	1	1	1	2	3

Примечание: *по фельдшерско-акушерским пунктам численность обслуживаемого населения учитывается по каждому фельдшерско-акушерскому пункту.

4.2.3. Порядок установления норматива стимулирующей выплаты по подразделениям ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях.

4.2.3.1. Специализированная медицинская помощь, в том числе высокотехнологичная медицинская помощь, паллиативная медицинская помощь оказывается в круглосуточных стационарах г.Ишима, районных и участковых больницах, входящих в структуру ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим).

4.2.3.2. Круглосуточный стационар подразделяется по профилям оказания медицинской помощи и для оценки показателей работы учитываются:

а) наличие отделений, палат (блоков) интенсивной терапии в структуре подразделения (устанавливается на основании утвержденной структурой учреждения, на отчетную дату);

б) оказание высокотехнологичной медицинской помощи (устанавливается в соответствии с доведенными на текущий финансовый год объемами оказания медицинской помощи);

в) количество экстренных пациентов в общем количестве госпитализаций более 50% (согласно статистическим показателям за предыдущий период);

г) хирургическая активность более 30,0 (согласно статистическим показателям за предыдущий период).

4.2.3.3. Каждый из вышеперечисленных показателей по отделениям круглосуточного стационара оценивается в 0,5 балла.

4.2.3.4. Если при организации рабочего процесса, структурные подразделения непосредственно не оказывающие, не участвующие в оказании медицинской помощи пациентам, баллы, рассчитанные в соответствии с таблицей №2, уменьшаются на 0,5 балла.

4.2.3.5. Количество баллов, рассчитанных согласно таблице №2 данного Положения, суммируется с вышеперечисленным расчетным количеством баллов, в разрезе структурных подразделений.

4.2.3.6. Норматив стимулирующей выплаты, за высокие результаты работы для круглосуточных стационаров определяется путем умножения стоимости одного балла, утвержденного приказом по учреждению по категориям медицинского персонала на общее количество баллов, сложившихся по структурному подразделению.

4.2.3.7. По среднему медицинскому персоналу, непосредственно не участвующему в оказании медицинской помощи норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, уменьшается на 5% по должностям медицинский регистратор и медицинский дезинфектор.

4.2.4. Порядок установления норматива стимулирующей выплаты по подразделениям ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара.

4.2.4.1. Амбулаторная медицинская помощь и медицинская помощь, оказываемая в дневных стационарах, осуществляется в поликлинических подразделениях г.Ишима, районных поликлиниках, амбулаториях и фельдшерско-акушерских пунктах входящих в структуру ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим).

4.2.4.2. По ПКГ «Врачи и провизоры» норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, рассчитывается путем умножения стоимости 1 балла по категории персонала «Врачи» на общее количество баллов, рассчитанное по каждому амбулаторно-поликлиническому подразделению.

Норматив стимулирующей выплаты увеличивается на 30%:

- за ведение законченного случая лечения пациентов дневных стационаров, данный показатель применяется для дневных стационаров;

- за оказание медицинской помощи пациентам хирургического профиля, в том числе проведение малых операций (врач-хирург, врач-оториноларинголог, врач-травматолог-ортопед, врач-уролог, врач-акушер-гинеколог, врач-офтальмолог, за исключением врача-стоматолога-

хирурга), проведение инъекций, взятие пункции (врач-ревматолог, врач-онколог), данный показатель применяется для поликлинических подразделений.

По взрослому и детскому отделениям стоматологической поликлиники норматив стимулирующей выплаты устанавливается при выполнении нагрузке не менее 810 условных единиц (далее УЕТ), в соответствии с Таблицей №2 данного приложения. При выполнении нагрузки 810 условных единиц и более норматив стимулирующей выплаты увеличивается:

- на 40% при выполнении нагрузки от 811 до 1080 УЕТ;
- на 70% при выполнении нагрузки от 1081 до 1350 УЕТ;
- на 100% при выполнении нагрузки свыше 1351 УЕТ.

4.2.4.3. По ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, рассчитывается путем умножения стоимости 1 балла по категории персонала «СМП» на общее количество баллов, рассчитанное по каждому амбулаторно-поликлиническому подразделению.

4.2.4.3.1. Норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений (за исключением фельдшерско-акушерских пунктов), увеличивается на 30%:

- за оказание медицинской помощи пациентам дневных стационаров, показатель рассчитывается для дневных стационаров;

- за выполнение манипуляций, связанных с хирургическим вмешательством (медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, прививочных кабинетов), среднему медицинскому персоналу непосредственно оказывающий медицинскую помощь и работающему с врачом-хирургом, врачом-оториноларингологом, врачом-травматологом-ортопедом, врачом-урологом, врачом-акушером-гинекологом, врачом-офтальмологом, показатель рассчитывается для амбулаторно-поликлинических подразделений;

- среднему медицинскому персоналу по квалификации «лечебное дело», «гигиенист стоматологический» за ведение самостоятельного приема, перечень подразделений и должностей устанавливается приказом по учреждению, на основании служебных записок руководителей структурных подразделений учреждения.

4.2.4.3.2. По стоматологической поликлинике (взрослому отделению и детскому отделениям) зубным врачам норматив стимулирующей выплаты устанавливается при выполнении нагрузке не менее 810 условных единиц (далее УЕТ), рассчитанный в соответствии с Таблицей №2 данного Приложения.

При выполнении нагрузки 811 условных единиц и более базовый норматив стимулирующей выплаты увеличивается:

- на 40% при выполнении нагрузки от 811 до 1080 УЕТ;
- на 70% при выполнении нагрузки от 1081 до 1350 УЕТ;
- на 100% при выполнении нагрузки свыше 1351 УЕТ.

4.2.4.4. По ПКГ «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» показатели могут применяться по 1 пункту, либо по нескольким. При применении нескольких показателей для одной должности в конкретном подразделении процент суммируется.

4.2.4.5. По среднему медицинскому персоналу, непосредственно не участвующему в оказании медицинской помощи норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, для среднего медицинского персонала данного подразделения, уменьшается на 5% по должности медицинский регистратор и медицинский дезинфектор.

4.2.4.6. Норматив стимулирующей выплаты, за высокие результаты работы для амбулаторно-поликлинических подразделений и дневных стационаров определяется путем умножения стоимости норматива стимулирующих выплат на общее количество баллов, установленных

согласно таблице №2 данного Положения, и на процент увеличения или снижения показателя, по вышеперечисленным должностям медицинского персонала.

4.2.4.7. По фельдшерско-акушерским пунктам для ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» норматив стимулирующей выплаты, рассчитанный в соответствии с таблицей №2 данного Положения, считать максимальным, и утвердить для ФАПам обслуживающих население от 1501 до 2000 жителей.

При меньшей численности жителей, прикрепленных для обслуживания норматив стимулирующей выплаты, устанавливается в следующем порядке:

- снижение на 30% при числе обслуживания жителей от 901 до 1500*;
- снижение на 45% при числе обслуживания жителей от 101 до 900*;
- снижение на 60% при числе обслуживания жителей до 100*.

*Диапазон расчета числа жителей для обслуживания, установлен в соответствии с Приложением №16 к Положению об организации оказания первичной медико-санитарной помощи взрослому населению, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15.05.2012 №543н.

4.2.5. Порядок установления норматива стимулирующей выплаты по подразделениям ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) оказывающим медицинскую помощь вне медицинской организации.

4.2.5.1. Медицинская помощь вне медицинской организации оказывается Станцией скорой медицинской помощи расположенной на территории города Ишима и Ишимского района, а также отделениями скорой медицинской помощи расположенным в каждой районной больницы (с.Абатское, с.Викулово, с.Б.Сорокино, с.Бердюжье, с.Армизонское) входящих в структуру ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим).

4.2.5.2. По среднему медицинскому персоналу, непосредственно не участвующему в оказании медицинской помощи норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, уменьшается на 5% по должности фельдшер (медицинская сестра) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи.

4.2.5.3. Норматив стимулирующей выплаты, за высокие результаты работы определяется путем умножения стоимости 1 балла на общее количество баллов, рассчитанных согласно таблице №2 данного Положения, и на процент увеличения или снижения показателя, по должностям медицинского персонала.

4.2.6. Порядок установления норматива стимулирующей выплаты по подразделениям ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим) оказывающим лечебно-диагностические виды медицинской помощи и прочие медицинские работники.

4.2.6.1. Лечебно-диагностические виды медицинской помощи оказываются централизованными лабораториями, диагностическими отделениями, расположенными на базе ГБУЗ ТО «ОБ №4» города Ишима, лабораторными службами, выполняющими определенное количество исследований расположенным в каждой районной больнице (с.Абатское, с.Викулово, с.Б.Сорокино, с.Бердюжье, с.Армизонское) входящих в структуру ГБУЗ ТО «Областная

больница №4» (г.Ишим). А также по подразделениям и должностям, занимающимся статистическим учетом медицинских показателей, отпуском лекарственных препаратов, эпидемиологическим контролем, диетическим питанием в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

4.2.6.2. Норматив стимулирующей выплаты, за высокие результаты работы определяется путем умножения стоимости 1 балла, утвержденного приказом по учреждению на общее количество баллов, установленных согласно таблице №2 данного Положения, и на процент увеличения или снижения показателя, по категориям медицинского персонала.

4.2.6.3. По среднему медицинскому персоналу, непосредственно не участвующему в оказании медицинской помощи норматив стимулирующей выплаты, установленный в разрезе структурных подразделений, уменьшается на 5% по должности медицинский регистратор.

4.2.7. Порядок установления норматива стимулирующей выплаты по руководителям структурных подразделений ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим).

4.2.7.1.1. По ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», за исключением указанных в п.п.4.2.7.1.2., норматив стимулирующей выплаты, рассчитанный с учетом вышеперечисленных показателей по каждому структурному подразделению по ПКГ «Врачи и провизоры» увеличивается с учетом штатной численности должностей, находящихся в подчинении:

- на 15% при наличии в учреждении (подразделении) до 20,99 должностей;
- на 20% при наличии в учреждении (подразделении) от 21 до 40,99 должностей;
- на 25% при наличии в учреждении (подразделении) от 41 до 60,99 должностей;
- на 30% при наличии в учреждении (подразделении) от 61 до 80,99 должностей;
- на 35% при наличии в учреждении (подразделении) свыше 81 должности.

4.2.7.1.2. По ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» - заведующие отделений круглосуточного стационара норматив стимулирующей выплаты, рассчитанный с учетом вышеперечисленных показателей по каждому структурному подразделению по ПКГ «Врачи и провизоры» увеличивается с учетом штатной численности должностей, находящихся в подчинении:

- на 30% при наличии в учреждении (подразделении) до 20,99 должностей;
- на 35% при наличии в учреждении (подразделении) от 21 до 40,99 должностей;
- на 40% при наличии в учреждении (подразделении) от 41 до 60,99 должностей;
- на 45% при наличии в учреждении (подразделении) от 61 до 80,99 должностей;
- на 50% при наличии в учреждении (подразделении) свыше 81 должности.

4.2.7.2. По ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 5-й квалификационный уровень и руководителей из среднего медицинского персонал без учета ПКГ, за исключение заведующих фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских здравпунктов, норматив стимулирующей выплаты, рассчитанный с учетом вышеперечисленных показателей, увеличивается за штатную численность должностей, находящихся в подчинении:

- на 15% при наличии в учреждении (подразделении) до 20,99 должностей;
- на 20% при наличии в учреждении (подразделении) от 21 до 40,99 должностей;
- на 25% при наличии в учреждении (подразделении) от 41 до 60,99 должностей;
- на 30% при наличии в учреждении (подразделении) от 61 до 80,99 должностей;
- на 35% при наличии в учреждении (подразделении) свыше 81 должности.

4.2.7.2.1. При наличии в одном структурном подразделении 2 и более штатной ставки старшей медицинской сестры (акушерки, фельдшера), численность сотрудников делится пропорционально.

4.2.7.2.2. Численность должностей учитывается согласно штатной структуре, утвержденной на последнюю отчетную дату (при расчете норматива стимулирующей выплаты):

- для ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», все должности, утвержденные штатной структурой отделения;

- для ПКГ «Средний медицинский фармацевтический персонал» 5-ый квалификационный уровень (старшие и заведующие), все должности, утвержденные штатной структурой отделения за исключением ПКГ «Врачи и провизоры» и «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

4.2.8. По ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» заведующим службами и районными больницами норматив стимулирующей выплаты, устанавливается, с учетом уровня заработной платы заместителей главного врача (курирующих медицинские вопросы), согласовывается руководителем учреждения, утверждается приказом по Учреждению.

4.2.9. По главным медицинским сестрам, норматив стимулирующей выплаты, устанавливается в соответствии с рекомендациями Департамента здравоохранения Тюменской области, согласовывается руководителем, утверждается приказом по Учреждению.

4.3. Порядок формирования и условия установления норматива стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности и результативности деятельности вспомогательного и административно-управленческого.

4.3.1. Норматив стимулирующей выплаты вспомогательного и административно-управленческого персонала устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ) и квалификационными уровнями (далее КУ), с учетом финансовой возможности учреждения, в пределах доведенного до учреждения Фонда оплаты труда.

4.3.2. Норматив стимулирующей выплаты работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливается в привязке к окладу (должностному окладу) профессий рабочих и служащих, согласно их квалификационной принадлежности.

4.3.3. Норматив стимулирующей выплаты вспомогательного и административно-управленческого персонала устанавливается путем применения повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по следующим группам сотрудников:

4.3.2.1. работающим по отраслевым профессиям рабочих, на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей рабочих к ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

4.3.2.2. работающих по отраслевым должностям служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих»;

4.3.2.3. работающих в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.05.2008 года №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

4.3.2.4. работающих в сфере здравоохранения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), для расчета норматива стимулирующей выплаты за высокие результаты работы устанавливается в пределах целевого значения среднемесячной заработной платы вспомогательного и административно-управленческого персонала на текущий финансовый год.

4.3.5. Согласовывается Комиссией второго уровня, утверждается локально-нормативным документом по Учреждению (приказом).

4.3.6. Норматив стимулирующей выплаты, рассчитанный путем применения повешающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может увеличиваться:

4.3.6.1. по должности кастелянша:

- норматив стимулирующей выплаты увеличивается путем применения повышающего процента, в следующих размерах:

<i>Условие оказания медицинской помощи</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Диапазон</i>	<i>Размер повышения, в %</i>
в стационарных условиях	количество коек, развернутых в отделении	до 25 коек	-
		от 26 коек до 45	20%
		от 46 коек до 65	35%
		свыше 65 коек	50%
в условиях дневного стационара	количество коек, развернутых в подразделении	до 30 коек	-
		от 31 коек до 60	15%
		свыше 60 койки	25%
в амбулаторных условиях, в прочих подразделениях учреждения	количество должностей, утвержденных штатной структурой	до 40 должностей	-
		от 41 до 80	5%
		от 81 до 170	10%
		свыше 170	15%

Раздел 5. Порядок формирования и условия установления премиальных выплат в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

5.1. Премия по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, к профессиональным праздникам выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, с целью поощрения работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Премия устанавливается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. Премияльная выплата относится к переменной (нефиксированной) стимулирующей части фонда оплаты труда, носит не обязательный характер, размер премии устанавливается исходя из финансовой возможности учреждения. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.4. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат руководителю учреждения (главному врачу), заместителям руководителя (главного врача) и главному бухгалтеру регламентируется Положением об условиях оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУЗ ТО «Областная больница №4» (г.Ишим), координацию, регулирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности которого осуществляет Департамент здравоохранения Тюменской области (вместе с показателями эффективности и результативности руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, координацию, регулирование и контроль финансово-хозяйственной деятельности

которого осуществляет Департамент здравоохранения Тюменской области), разработанным на основании Распоряжения Департамента здравоохранения Тюменской области. Положение утверждается приказом по Учреждению.

5.5. По сотрудникам учреждения, решение о введении каждой конкретной премии принимает Комиссия второго уровня, при этом наименование премии и условия ее установления регламентируется в локальном нормативном акте учреждения (Приказе).

5.6. Премирование осуществляется по решению Комиссии второго уровня в пределах средств, направленных учреждением на фонд оплаты труда, по представлению:

- главной медицинской сестры, главных специалистов, заведующих районными больницами, заведующих службами, начальников управлений и иных работников, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, начальников отделов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, главному бухгалтеру – по представлению заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.7. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с Уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или Уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода и выполнение важных работ и мероприятий, в том числе направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.8. Премияльная выплата за высокие результаты работы для работников учреждения не начисляется в следующих случаях:

- объявление выговора в отчетном периоде конкретному работнику;

- нарушение техники безопасности труда в отчетном периоде конкретным работником;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение этики и деонтологии в отчетном периоде;

- при отсутствии финансовой возможности для начисления премияльной выплаты по всем сотрудникам учреждения, либо по определенной категории работников.

5.9. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды премияльных выплат:

- премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ;

- премия к профессиональным праздникам (к Дню медицинского работника и другим праздникам, установленным на территории Российской Федерации, связанным с профессиональной деятельностью работников учреждения).

5.9.1. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год осуществляются с целью поощрения работников за выполненную работу.

5.9.1.1. Премияльная выплата осуществляется из средств фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет всех источников финансирования.

5.9.1.2. Размер премии устанавливается по категориям работников (либо индивидуально) Комиссией по распределению стимулирующих выплат, за счет фонда оплаты труда учреждения, на основании расчетов экономической службы Учреждения.

5.9.1.3. Премия устанавливается всем работникам учреждения (структурного подразделения), с учетом выполнения плановых показателей задания Учреждения на реализацию объемов медицинской помощи за соответствующий период.

5.9.1.4. Для сотрудников учреждения непосредственно не участвующим в оказании медицинской помощи, учитываются показатели работы в целом по учреждению (подразделению).

5.9.1.5. Премия выплачивается после подведения итогов работы за отчетный период в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Отчетным периодом для начисления премии является предыдущий период (месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев и т.д.), за который производится оценка показателей премирования.

5.9.1.6. Основанием для начисления премии являются данные статистической отчетности и оперативного учета.

5.9.1.7. Премия по итогам работы для работников учреждения начисляется в следующих случаях:

5.9.1.7.1. при выполнении план-задания по ОМС, государственного задания (заказа), доходов за счет средств от приносящей доход деятельности, учитывается выполнение за анализируемый период:

- не ниже 95% за месяц;
- не ниже 100% за квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год.

5.9.1.7.2. исполнение плановых показателей оценивается в стоимостном выражении (в рублях), для подразделений финансирование по которым осуществляется по по-душевному нормативу, могут учитываются и объемные показатели (посещения, обращения, вызовы и так далее);

5.9.1.7.3. при условии перевыполнении установленного плана, размер премии, подлежащий выплате работникам учреждения, может быть установлен в повышенном размере по каждому конкретному подразделению, категории персонала.

5.9.1.8. Премия по итогам работы для работников учреждения не начисляется в следующих случаях:

- при выполнении доведенных плановых показателей менее 95%;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- пребывание в отпуске без сохранения заработной платы (более 15 дней), за отчетный период;
- объявление дисциплинарного взыскания (в том числе выговора) в отчетном периоде конкретному работнику;
- нарушение техники безопасности труда в отчетном периоде конкретным работником;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение этики и деонтологии конкретным работником.

5.9.1.9. Работникам, проработавшим неполный период, начисление премии производится за фактически отработанное время, если руководством учреждения не принято иное решение, по каждому конкретному случаю.

5.9.1.10. Премия по итогам работы подлежит начислению и выплате работникам, работающим в Учреждении на конец отчетного периода, в том числе имевшим последний рабочий день 30 (31) числа отчетного периода.

5.9.2. Премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ.

5.9.2.1. Данная премия выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, связанных с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на Учреждение, в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

5.9.2.2. Данная премия устанавливается на основании представления руководителя структурного подразделения либо непосредственно главного врача (заместителя главного врача), согласовывается руководителем, либо заместителем руководителя.

5.9.2.3. Основанием для назначения премии является:

- исполнение должностных обязанностей работника в условиях повышенной сложности и срочности работы. В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены: функции, составляющие содержание труда; сложность выполняемых работ; большой объем работ за меньший относительный временной интервал;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения);

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения среди населения;
- высокая производительность труда;
- компетентность работника в принятии ответственных решений;
- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- внедрение и применение современных высокоэффективных или высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- выполнение обязанностей в других подразделениях в связи с дефицитом кадров.

5.9.2.4. Размер премии устанавливается по категориям работников (либо индивидуально) Комиссией по распределению стимулирующих выплат, за счет фонда оплаты труда учреждения, на основании расчетов экономической службы, с учетом личного вклада работника в выполнение особо важных и срочных работ.

5.9.2.5. Утверждается приказом по Учреждению в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.9.3. Премия к профессиональным праздникам (к Дню медицинского работника и другим праздникам, установленным на территории Российской Федерации, связанные с профессиональной деятельностью работников учреждения).

5.9.3.1. Размер премии устанавливается по категориям работников Комиссией по распределению стимулирующих выплат, за счет экономии фонда оплаты труда учреждения, на основании расчетов экономической службы.

5.9.3.2. Премияльные выплаты не начисляются:

- внешним совместителям;
- сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком на любой срок;
- сотрудникам, принятым на период отсутствия основного сотрудника, проработавшим в учреждении менее трех месяцев.

5.9.3.3. Премия к Дню медицинского работника устанавливается работникам учреждения:

- принятым постоянно, находящимся в списочном составе на 01 июля текущего года, отработавшим не менее трех месяцев до 01 июля текущего года;
- принятым временно, на период отсутствия основного работника, проработавшие по состоянию на 01 июня текущего года не менее трех месяцев;
- премияльная выплата рассчитывается пропорционально объему занимаемой должности (ставки), но не более чем в однократном размере.

5.9.3.4. Премии к другим праздникам, установленным на территории Российской Федерации, связанные с профессиональной деятельностью работников учреждения, устанавливаются при наличии финансовой возможности учреждения за счет фонда оплаты труда учреждения. Носят разовый характер, согласовываются с руководителем учреждения, утверждаются приказом.

5.10. Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в локальном нормативном акте Учреждения (Приказе).

Раздел 6. Порядок формирования и условия установления стимулирующих выплат, установленных постановлениями Правительства Тюменской области в ГБУЗ ТО «ОБ №4» (г.Ишим)

6.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные нормативно-правовыми актами Правительства Тюменской области и установленные учреждением для стимулирования сотрудников к повышению производительности и качества труда, утверждаются приказами по учреждению.

6.2. При установлении норматива стимулирующей выплаты за высокие результаты работы и качество оказания помощи при выполнении критериев эффективности и результативности деятельности выплаты предусмотрены разделом 6 настоящего Положения сохраняются выплаты, предусмотренный следующими нормативно-правовыми актами:

- Постановление Правительства Тюменской области от 18.03.2013 №87-п «Об осуществлении в Тюменской области денежных выплат врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, семейным врачам, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики, медицинским сестрам семейных врачей»;

- Постановление Правительства Тюменской области от 18.03.2013 №86-п «Об осуществлении в Тюменской области денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи».

6.3. Денежные выплаты осуществляются работникам, на основании заключенных дополнительных соглашений к трудовым договорам, с учетом типовых критериев оценки эффективности их деятельности.

6.4. Денежные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

<i>№п/п</i>	<i>Должности медицинского персонала</i>	<i>Размер выплат (руб.)</i>
в рамках исполнения постановления Правительства ТО от 18.03.2013 №87-п		
1.	Врач-терапевтам участковый, врач- педиатр участковый, врач общей практики (семейным врачам)	10 000
2.	Медицинская сестра участковая врача-терапевта участкового, медицинская сестра участковая врача-педиатра участкового, медицинская сестра врача общей практики, медицинская сестра семейного врача	5 000
в рамках исполнения постановления Правительства ТО от 18.03.2013 №86-п		
3.	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - акушерка)	3 500
4.	Акушерка фельдшерско-акушерского пункта, фельдшер фельдшерско-акушерского пункта	3 500
5.	Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра	2 500
6.	Медицинская сестра фельдшерско-акушерского пункта, медицинская сестра патронажная фельдшерско- акушерского пункта	2 500
7.	Врач скорой медицинской помощи, старший врач скорой медицинской помощи, заведующий отделением – врач скорой медицинской помощи	5 000
8.	Фельдшерам скорой медицинской помощи, фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, фельдшер, старший фельдшер	3 500
9.	Медицинская сестра скорой медицинской помощи, медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи, фельдшер, старший фельдшер	2 500

6.5. Осуществление данных выплат, порядок формирования и условия использования регламентируются Положениями по оплате труда, утвержденными приказом по Учреждению, в разрезе Постановлений.

6.6. Срок действия приказа устанавливается сроком на один год.

6.7. Денежные выплаты в рамках вышеуказанных Постановлений учитываются при достижении целевых показателей уровня заработной платы медицинских работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».