

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РАБОТНИКОВ КГБУЗ «Детская городская больница»
министерства здравоохранения Хабаровского края.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании по итогам работы работников (далее – Положение) КГБУЗ «ДГБ» распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждения, кроме главного врача.

1.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников КГБУЗ «ДГБ», выполнение программы государственных гарантий, повышение качества работы, своевременного и добросовестного исполнения своих обязанностей.

1.3. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией КГБУЗ «ДГБ» труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств, за конкретные успехи в работе.

1.4. Источником финансирования выплаты премии является фонд оплаты труда, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

1.5. Предельный размер премии, выплачиваемой одному работнику, не ограничен. Ограничением является сумма средств, которая может быть израсходована на премирование, исходя из фонда оплаты труда.

1.6. Размер премий работникам устанавливается в соответствии с личным вкладом работника пропорционально должностному окладу и отработанному времени (определенным категориям сотрудников п.5.4.).

1.7. В Учреждении применяются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за квартал, год.
- к Дню медицинского работника;
- за выполнение особо важных и срочных работ при наличии дефицита кадровых ресурсов;
- за продолжительный стаж работы;
- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, губернатора Хабаровского края.

2. Условия премирования

2.1. Основным условием премирования является выполнение и соблюдение показателей доступности и качества медицинской помощи:

2.1.1. В стационаре круглосуточного пребывания КГБУЗ «ДГБ»:
Таблица 1.

Наименование показателя	Единица измерения	Значение индикатора
Выполнение планового задания в целом по показателям, предусмотренным в ТППГ	Процентов	95-105
Выполнение месячного планового задания по пролеченным больным в круглосуточном стационаре	Пролеченные больные	258
Средняя длительность лечения в МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях	Дней	11,5
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях, на основе оценки показателей целевого использования коечного фонда	Дней	27
Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи	Процент	100
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	68,8
Количество обоснованных жалоб	Единиц на 1 тыс. населения	0,074
Внутренний контроль качества и безопасности медицинской деятельности 2 уровня	Процентов	100
Результаты независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями	Процентов	100

2.1.2. В амбулаторно-поликлиническом подразделении КГБУЗ «ДГБ»:

Показатель	Единица измерения	Целевые значения
Выполнение объемов обращений по поводу заболеваний в рамках подушевого финансирования	Процентов	98-105
Удовлетворенность населения медицинской помощью	Процентов от числа опрошенных	69,1
Количество обоснованных жалоб	Единиц на 1 тыс. населения	0,531
Младенческая смертность	На 1 тыс. человек родившихся живыми	3,0
Доля умерших в возрасте до года на дому в общем количестве умерших в возрасте до года.	Процентов	8,0
Смертность детей в возрасте 0 – 4 лет	На 1 тыс. родившихся живыми	8,4
Доля умерших в возрасте от 0 – 4лет на дому в общем количестве умерших в возрасте 0 – 4 лет.	Процентов	10,0
Смертность детей в возрасте 0 – 17лет	На 100 тыс. человек населения соответствующего возраста	85,0
Доля умерших в возрасте от 0 - 17 лет на дому в общем количестве умерших в возрасте 0 – 17 лет.	Процентов	11,0
Эффективность деятельности МО, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, на основе оценки выполнения функции врачебной должности	Посещений	5000

2.1.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц и за год;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- к Дню медицинского работника;

- премия при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, почетными грамотами и благодарностями Министерства здравоохранения Российской Федерации, министерства здравоохранения Хабаровского края, губернатора Хабаровского края.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц и год заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главной медицинской сестре производятся с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы государственного учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Хабаровского края в размере от 0% до 25% должностного оклада.

3. Порядок расчета премии по итогам работы за год.

3.1. Премирование производится с учетом выполнения работником перечня показателей премирования, характеризующих эффективность и качество работы Учреждения (Таблица 1), и распределяется в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты, его профессиональной компетенции и соответствии с занимаемой должностью.

3.2. Размер премии определяется с учетом результатов деятельности подразделений Учреждения и в пределах фонда оплаты труда, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

3.3. Размер финансовых средств направляемых на премирование сотрудников (ЭкФОТотч) определяется разностью между фактически начисленным фондом оплаты труда в отчетном периоде (ФОТф.отч) и плановым фондом оплаты труда за отчетный период (ФОТп.от) плюс (минус) экономия (перерасход) фонда оплаты труда с начала года (ЭкФОТнг или ПерФОТнг)

$$\text{ЭкФОТотч} = (\text{ФОТф.отч} - \text{ФОТп.отч} + \text{ЭкФОТнг} \text{ (или} - \text{ПерФОТнг.г.))}$$

а) Общая сумма премии определяется следующим образом:

$$\text{СП} = \sum \text{ИП}$$

СП- сумма премии

\sum ИП- сумма индивидуальных премий за фактически отработанные дни

б) индивидуальная премия за фактически отработанные дни рассчитывается по формуле индивидуальной премии (ИП);

$$\text{ИП} = \frac{\text{ЕПС} * \text{Ккор1} * \text{Ккор2} * \text{Рпр} * \text{Тфак}}{\text{Тпл}}$$

ИП - индивидуальная премия

Ккор1 и Ккор2 – корректирующий коэффициент

Рпр – Размер премии рассчитывается в соответствии с критериями оценки эффективности работы

Тфак- количество фактически отработанных дней по основной должности (включая дни нахождения в очередном и учебном отпуске)

Тпл - плановое количество дней по основной должности

Единая премиальная ставка (ЕПС) - сумма денег в перерасчете на 1 работающего. Единая премиальная ставка равна должностному окладу работника.

Корректирующий коэффициент устанавливается главным врачом в зависимости от наличия фонда оплаты труда.

Корректирующий коэффициент 1 определяется как отношение экономии фонда оплаты отчетного периода (ЭкФОТотч) к плановой заработной плате по должностным окладам (ПлЗПокл).

$$Ккор1 = ЭкФОТотч/ПлЗПокл.$$

Корректирующий коэффициент 2 определяется в соответствии с критериями уменьшения премии.

3.4. Начисление премии осуществляется с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.5. Единовременная премия к Дню медицинского работника производится в размере до 50% размера оклада (должностного оклада) соответствующего работника. При начислении премии надбавки, доплаты и компенсационные выплаты начисляемые сверх должностного оклада, не учитываются.

3.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ производится в размере до 50% размера окладов (должностных окладов), начисляется по решению главного врача КГБУЗ «ДГБ» на основании представления руководителей соответствующего подразделения учреждения.

3.7. В зависимости от размера вклада каждого работника в выполнение плана, по представлению руководителя подразделения, размер премии некоторым работникам может увеличиваться, уменьшаться или не выплачиваться. В случае увеличения, уменьшения размера или лишения премии конкретным работникам руководитель подразделения подает список этих работников с указанием причины, повлекшей за собой изменение размера премии.

4. Основные показатели для невыплаты премии.

4.1. Основными показателями для невыплаты сотруднику премии являются:

- нарушение трудовой и производственной дисциплины (дисциплинарное взыскание в виде выговора);
- нарушение трудовой и производственной дисциплины (дисциплинарное взыскание в виде замечания);
- прогул без уважительной причины;
- появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на работе или неисполнение трудовых обязанностей более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины;
- необоснованное невыполнение индивидуальных норм нагрузки.

4.2. Решение о невыплате премии сотруднику принимается комиссией по распределению стимулирующих выплат, протокол заседания комиссии предоставляется главному врачу КГБУЗ «ДГБ» для принятия окончательного решения.

5. Порядок премирования

5.1. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа главного врача по окончании отчетного периода (года). В приказе указывается фамилия, имя, отчество сотрудника, подразделение в котором он работает и размер премии.

5.2. Ответственность за формирование списков на премирование сотрудников возлагается на руководителей структурных подразделений.

5.3. Размер премии начисляется работникам по результатам работы подразделения в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

5.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность на условиях внешнего совмещения, а также, сотрудникам вновь принятым в отчетном периоде, премии выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения Учреждения представляет главному врачу служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника текущей премии.

5.6. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа главного врача с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.7. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5.8. Премии, выплачиваемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в средний заработок работников при исчислении его для оплаты отпусков, назначения пенсий, средней заработной платы.

5.9. При увольнении, независимо от отработанного времени в течение периода, по результатам которого производится премирование, и в течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются

5.10. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы.

6. Заключительные положения

6.1. Расходы по выплате премий, предусмотренные настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

6.2. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников Учреждения.

6.3. О введении в действие настоящего Положения, об изменении или отмене его работники предупреждаются не позднее, чем за месяц.

6.4. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2018 года.

6.5. Данное положение действует до его отмены, либо до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы премирования.