

ПОЛОЖЕНИЕ

по материальному

стимулированию

работников

ГБУ РД «Гунибская ЦРБ»

на 2017 год

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкомитета

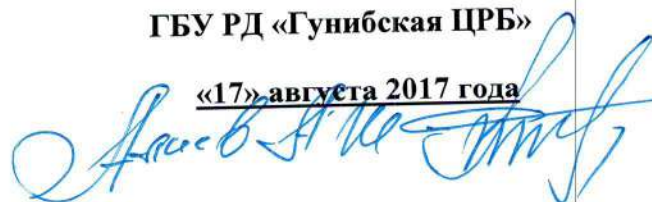
ГБУ РД «Гунибская ЦРБ»

 **Абдунатипов А.А.**
«17» августа 2017 года

«УТВЕРЖДЕНО»

на общем собрании коллектива

ГБУ РД «Гунибская ЦРБ»

«17» августа 2017 года


ПОЛОЖЕНИЕ

по материальному стимулированию работников

ГБУ РД «Гунибская ЦРБ»

1. Общая часть Положения.

1.1 Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы, каждого работника, создания условий для роста производительности труда.

1.2 Настоящее Положение распространяется на всех работников, проработавших в ГБУ РД «Гунибская ЦРБ» (далее Гунибская ЦРБ) более месяца.

1.3 Материальное стимулирование осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности работы на основе анализа

количественных и качественных показателей труда по каждой специальности.

1.4 Для обеспечения максимальной эффективности материального стимулирования, размер материального поощрения каждого сотрудника должен быть достаточно большим, чтобы служить эффективным стимулом для стремления к улучшению результатов индивидуальной трудовой деятельности всего коллектива.

1.5 Материальное стимулирование работников Гунибской ЦРБ осуществляется за счет фонда стимулирующих выплат, формирующегося в зависимости от источника финансирования данного учреждения.

1.6 Стимулирование осуществляется ежемесячно. Размер выплат предельными размерами не ограничивается.

Для предупреждения производственных конфликтов оценка результатов работы должна производиться комиссионно на основании документированных данных. Работодатель и работники должны быть ознакомлены с порядком и критериями оценки эффективности и результативности труда персонала.

1.7 Экономия средств, полученная в результате распределения фонда стимулирующих выплат, по решению руководителя может расходоваться на ежеквартальное премирование работников, выполнивших установленные показатели на 95% и более.

1.8 Категории работников, не попадающих под действие данного Положения:

1.8.1 Участковые врачи терапевты, педиатры и врачи общей практики, а также их мед/сестры.

1.8.2 Фельдшера, акушерки и мед/сестры ФАПов и ФП.

1.8.3 Врачи, фельдшера и медсестры скорой медицинской помощи.

1.8.4 Работники, находящиеся в декретном отпуске; отпуске по уходу за ребенком до 3х лет; в отпуске без содержания, в ежегодном оплачиваемом отпуске и пребывающие в состоянии временной нетрудоспособности

1.8.5 Работникам, отработавшим в отчетном месяце неполное рабочее время, начисление стимулирующих выплат производится в соответствии с отработанным временем.

1.8.6 Стимулирование врачей, акушерок, мед/сестер и младшего медицинского персонала, непосредственно принимающие участие в реализации Национального Проекта «Здоровье» в части родовых сертификатов осуществляется при наличии достаточных финансовых средств у учреждения.

1.9 Также в отношении работников могут применяться и моральные формы поощрения за:

- своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий руководства;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;
- внедрение новых форм и методов в работе, положительно отразившихся на результатах деятельности учреждения;
- многолетнюю и добросовестную работу;
- улучшение качества оказываемых работ.

К моральным формам поощрения относятся:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- повышение работника в должности;
- представление к почетным званиям и государственным наградам.

2. Порядок определения критериев эффективности и результативности труда персонала Гунибской ЦРБ.

2.1 Стимулирование за качественные и количественные показатели работы осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных показателей и критериев эффективности работы каждого сотрудника.

По каждому критерию должны быть определены соответствующие показатели. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов

Итоговый балл индивидуального работника формируется как суммарный балл по всем критериям. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество.

Стоимость одного балла (денежный вес в рублях) определяется делением запланированного размера стимулирующей части фонда оплаты труда данной группы персонала на общую сумму баллов, выставленных для данной группы персонала.

2.2 Критерии оценки эффективности и результативности труда главного врача Гунибской ЦРБ и его заместителей (максимальное количество баллов – 17)

1. Выполнение запланированных объемов медицинской помощи и норм нагрузки в подведомственном учреждении – 3 балла.
2. Выполнение целевых индикаторов по качеству оказания медицинской помощи в подведомственном учреждении (отсутствие диагностических ошибок, соблюдение стандартов оказания медицинской помощи и проведения диагностических исследований, профилактическая работа и т.д.) – 2 балла.
3. Использование передовых методов лечения пациентов в подведомственном учреждении – 1 балл.
4. Выполнение объема работы, выходящего за рамки должностных обязанностей – 3 балла.
5. Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-эпидемиологического режима – 2 балла
6. Отсутствие дисциплинарных взысканий – 3 балла.
7. Социальная удовлетворенность качеством оказания медицинских услуг – 1 балл.

8. Своевременное, полное и достоверное представление статистической отчетности в вышестоящие органы – 2 балла.

2.3 Критерии оценки эффективности и результативности труда врачей - заведующего поликлиникой и заведующих отделений стационара (максимальное количество баллов – 15)

1. Выполнение запланированных объемов медицинской помощи и норм нагрузки в подведомственном подразделении – 3 балла.
2. Выполнение целевых индикаторов по качеству оказания медицинской помощи в подведомственном подразделении (отсутствие диагностических ошибок, соблюдение стандартов оказания медицинской помощи и проведения диагностических исследований, профилактическая работа и т.д.) – 2 балла.
3. Использование передовых методов лечения пациентов в подведомственном подразделении – 1балл.
4. Выполнение объема работы, выходящего за рамки должностных обязанностей – 3 балла.
5. Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-эпидемиологического режима – 2 балла.
6. Отсутствие дисциплинарных взысканий – 3 балла.
7. Социальная удовлетворенность качеством оказания медицинских услуг – 1 балл.

2.4 Критерии оценки эффективности и результативности труда врачей поликлиники и стационара (максимальное количество баллов – 13)

1. Выполнение запланированных объемов медицинской помощи и норм нагрузки – 3 балла.
2. Выполнение целевых индикаторов по качеству оказания медицинской помощи (отсутствие диагностических ошибок, соблюдение стандартов оказания медицинской помощи и проведения диагностических исследований, профилактическая работа и т.д.) – 2 балла.
3. Использование передовых методов лечения пациентов – 1балл.

4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла.
5. Отсутствие нарушений соблюдения санитарно-эпидемиологического режима – 2 балла.
6. Отсутствие дисциплинарных взысканий – 3 балла.

2.5 Критерии оценки эффективности и результативности труда главной мед/сестры (максимальное количество баллов – 15)

1. Выполнение нагрузки главной мед/сестры (трудовая дисциплина среднего и младшего медицинского персонала) – 2 балла.
2. Выполнение объема работ, выходящего за рамки должностных обязанностей – 2 балла.
3. Контроль за выполнением полного объема назначенных лечебно-диагностических мероприятий – 3 балла.
4. Отсутствие нарушений соблюдения санитарно – эпидемиологического режима – 3 балла.
5. Контроль за своевременностью и правильностью выполнения своих функций средним и младшим медицинским персоналом – 3 балла.
6. Своевременный контроль за работой пищеблока – 3 балла.

2.6 Критерии оценки эффективности и результативности труда среднего медицинского персонала (максимальное количество баллов – 10)

1. Выполнение норм нагрузки для среднего медицинского персонала всех специальностей – 2 балла.
2. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла.
3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима – 1 балл.
4. Владение полным объемом методик, предусмотренных стандартами лечебно-диагностических мероприятий в пределах своей компетенции – 2 балла.
5. Социальная удовлетворенность качеством оказания медицинских услуг – 1 балл.

6. Соблюдение объема и качества назначенных лечебно-диагностических мероприятий – 2 балла.

2.7 Критерии оценки эффективности и результативности труда младшего медицинского персонала (максимальное количество баллов – 8)

1. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 3 балла.
2. Выполнение норм нагрузки для младшего медицинского персонала – 3 балла.
3. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима – 1 балл.
4. Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и мед.персонала – 1 балл.

2.8 Критерии оценки эффективности и результативности труда главного бухгалтера (максимальное количество баллов – 13)

1. Своевременность и качество составления финансовой документации, в т.ч. сметы доходов и расходов, тарификации, расчета фонда зар.платы, финансовых и экономических отчетов – 4 балла.
2. Владение методиками оценки финансово-хозяйственной деятельности учреждения с использованием электронных носителей – 3 балла.
3. Достоверность предоставляемых сведений о финансово-хозяйственной деятельности учреждения – 3 балла.
4. Рациональное распределение обязанностей и контроль за качественными и количественными показателями деятельности работников бухгалтерии – 3 балла.

2.9 Критерии оценки эффективности и результативности труда экономиста, бухгалтера расчетного и материального стола, бухгалтера по фондам (максимальное количество баллов – 10)

1. Своевременность и качество составления всей необходимой финансовой документации – 3 балла.

2. Владение методиками оценки финансово-хозяйственной деятельности учреждения с использованием электронных носителей – 2 балла.
3. Достоверность предоставляемых сведений о финансово-хозяйственной деятельности учреждения – 3 балла.
4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла.

2.10 Критерии оценки эффективности и результативности труда административно-управленческого персонала – отдел кадров, программисты, операторы ЭВМ, зав.хоз.отделом и зав складом (максимальное количество баллов – 10)

1. Своевременное выполнение объема запланированных работ – 3 балла.
2. Использование в работе программного обеспечения и электронных носителей – 2 балла.
3. Высокое качество и достоверность представляемой учетно-отчетной и правовой информации – 3 балла.
4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла.

2.11 Критерии оценки эффективности и результативности труда остального немедицинского (прочего) персонала (максимальное количество баллов – 5)

1. Своевременное выполнение объема запланированных работ – 2 балла.
2. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины – 2 балла.
3. Рациональное использование материальных ресурсов – 1 балл.

2.12 Стимулирующие выплаты, начисленные работникам в соответствии с данным Положением, учитываются при исчислении среднего заработка для начисления пособия по временной нетрудоспособности и по уходу за ребенком до 1,5 лет, при расчете отпускных и компенсации в случае увольнения.

3. Общая часть Положения.

3.1 Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в приказном порядке.

3.2 Все работники, принимаемые на работу в Гунибскую ЦРБ, в обязательном порядке ознакомляются с данным Положением.

3.3 В процессе работы в настоящее Положение по соглашению сторон могут вноситься изменения и дополнения.