Приложение №6
УТВЕРЖДЕНО
приказом ГБУЗ НО «НОНД»
от 28.12.2024 г. №317-А

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГБУЗ НО «НИЖЕГОРОДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»
(далее – Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Приказом Министерства здравоохранения РФ 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»; Постановлением Правительства Нижегородской области от 8 сентября 2015 года №571 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области»; Приказами Министерства здравоохранения Нижегородской области от 29.11.2013г. №2913 «Об утверждении рекомендуемых показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения» (с изменениями и дополнениями); Приказом Департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области»; Положением об оплате труда работников ГБУЗ НО «Нижегородский областной наркологический диспансер» (далее - ГБУЗ НО «НОНД»)» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБУЗ НО «Нижегородский областной наркологический диспансер».

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ НО «НОНД», (далее – работников), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.3. Положение разработано в целях материального стимулирования, поощрения профессионализма и компетентности работников, повышения их заинтересованности и ответственности в результатах деятельности лечебного учреждения и качественном исполнении должностных обязанностей.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников, устанавливаются на определенный срок (не более одного года) приказом по учреждению.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУЗ НО «НОНД», и зависят от наличия средств на их выплату.

1.6. Выплаты стимулирующего характера главному врачу устанавливаются министерством здравоохранения Нижегородской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и главного врача.

1.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям главного врача, заведующему филиалом "Дзержинский наркологический диспансер" г.Дзержинск (далее- филиал ДНД), главному бухгалтеру, заместителя главного бухгалтера, главной медицинской сестре устанавливаются и утверждаются главным врачом ГБУЗ НО «НОНД» в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда ГБУЗ НО «Нижегородский областной наркологический диспансер».

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

2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Положение предусматривает виды стимулирующих выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
- Премиальные выплаты по итогам работы
- Выплаты за качество выполняемых работ
- Иные выплаты стимулирующего характера

Все выплаты стимулирующего характера составляют фонд экономического стимулирования.

2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

2.1.1. Устанавливаются работникам на определенный период в течение соответствующего календарного года.

2.1.2. При установлении выплаты учитываются сложность и напряженность работы, высокие результаты работы, выполнение особо важных и ответственность работ.

2.1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

2.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы исчисляются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышающих коэффициентов или в абсолютном выражении и устанавливаются в пределах планового фонда оплаты труда ГБУЗ НО «НОНД» на текущий год на срок не более чем до конца текущего года:

- надбавка для доведения заработной платы работникам по основной должности (профессии) и по должностям (профессиям), занимаемым в порядке совместительства, пропорционально отработанному времени до минимального размера оплаты труда;

- надбавка для доведения заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новыми системами оплаты труда, до уровня не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

- надбавка за интенсивность труда

- надбавка за наставничество.

2.1.5. Выплаты за интенсивность и высокие показатели уволенным сотрудникам производятся только тем, кто полностью отработал период, за который начисляются выплаты.

2.1.6. Решение о снижении или снятии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается главным врачом ГБУЗ НО "НОНД" и заведующим филиалом "ДНД" на основании представленных служебных записок от руководителей структурных подразделений.

2.1.7. Основанием для уменьшения размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы является некачественное и несвоевременное выполнение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством, трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией, а также нарушение трудовой дисциплины.

2.1.8. В приказ на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы не включаются следующие категории работников:

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком.

2.1.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются полностью или подлежат частичному сокращению в отношении работников, имеющих дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде.

2.2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.2.1. Премиальные выплаты по итогам работы производятся по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУЗ НО «НОНД».

2.2.2. Премиальные выплаты по итогам работы работникам производятся на основании приказа главного врача (период выплат месяц, квартал, год)

2.2.3. Премии по итогам работы начисляются работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу учреждения в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

2.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере в целых рублях и предельными размерами не ограничиваются.

2.2.5. Премирование главного врача производится на основании приказа министерства здравоохранения Нижегородской области.

2.2.6. В приказ на премирование по итогам работы не включаются следующие категории работников:

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенные в расчетном периоде и состоящие в трудовых отношениях с Работодателем неполный период в связи с увольнением по собственному желанию, в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам.

2.2.7. Премия не выплачиваются полностью или подлежат частичному сокращению в отношении работников, имеющих дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде.

2.2.8. Решение о снижение размера премии по итогам работы принимается главным врачом на основании представленных служебных записок от руководителей структурных подразделений.

2.2.9. Полное или частичное лишение премии по итогам работы производится за тот расчетный период для начисления премий, в котором имело место нарушение.

2.2.10. Основанием для лишения премии по итогам работы и или уменьшения ее размера является некачественное и несвоевременное выполнение работником своих трудовых обязанностей, предусмотренных законодательством, трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией, а также нарушение трудовой дисциплины.

2.2.11. Время нахождения работники в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, служебных командировках включается в расчетный период для начисления премий.

2.2.12. Работникам, находящимся в расчетном периоде в административном, учебном отпусках, получившим временную нетрудоспособность премия начисляется за фактически отработанное время.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ

2.3.1. Выплаты за качество и высокие результаты работы.

2.3.1.1. В целях усиления мотивации труда медицинских работников, повышения их заинтересованности в конечном результате своего труда, повышении уровня и качества оказания медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса, включая профилактику и предупреждение заболеваний, производится выплата за качество оказываемых услуг и выполняемых работ.

Указанные выплаты призваны улучшить показатели качества работы медицинского персонала учреждения.

2.3.1.2. Основанием для выплаты за качество оказываемых услуг и выполняемых работ является:

- результат финансовой деятельности учреждения;
- выполнение плановых сетевых показателей структурными подразделениями;
- наличие экономии фонда оплаты труда

2.3.1.3. Конкретный размер выплат зависит от количественных и качественных показателей работы медицинского работника, основанных на учете конечных результатов, определяемых с учетом балльной оценки, в соответствии с утвержденными показателями эффективности для оценки деятельности персонала ГБУЗ НО «НОНД» структурных подразделений (приложение №4, приложение №5).

2.3.1.4. Порядок расчета средств, направляемых на выплаты за качество оказанных услуг, выполняемых работ, определен в приложении №3 данного Положения.

2.3.1.5. Определение количества баллов за качество выполняемых работ производится как по основной должности, так и по совмещаемой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно по каждой должности с учетом объема выполняемых работ (приложение №4).

2.3.1.6. Размер премирования заместителей главного врача, заведующего филиалом «Дзержинский наркологический диспансер», утверждается главным врачом ГБУЗ НО «НОНД» на основании представленного комиссией Листа оценки качества выполненных работ (приложение №4).

2.3.1.7. В случае приема работника или увольнения работника с занимаемой должности в течении календарного месяца, за который осуществляется начисление баллов, при их расчете учитывается фактически отработанное время в указанный период. При расчете стоимости балла используются данные по стоимости балла за календарный месяц, предшествующий месяцу, в котором производится увольнение сотрудника.

2.3.1.8. Для распределения стимулирующих выплат за качество создаются комиссии (главная и подчиненная). Основные задачи и полномочия комиссий определены в приложении №1 Положения.

2.3.1.9. Начисление за качество и высокие результаты работы производится в целых рублях.

2.3.1.10. В приказ на выплаты за качество и высокие результаты работы:

- не включаются следующие категории работников:

  - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
  - работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком

- включаются работники, с ограничением выплат за фактически отработанное время:

  - уволенные в расчетном периоде.

2.3.1.11. Не подлежат начислению выплат или подлежат лишению части выплат за качество и высокие результаты работы работники, имеющие дисциплинарные взыскания, действующие в расчетном периоде.

2.3.2. Выплаты отдельным категориям работников:

2.3.2.1. Специалистам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Нижегородской области "Нижегородский областной наркологический диспансер", работающим в кабинетах медицинского освидетельствования на состояние опьянения и передвижных пунктах медицинского освидетельствования, устанавливаются выплаты за качество и высокие результаты работы:

врачам - психиатрам-наркологам в размере 10 000 рублей в месяц на 1 ставку;

среднему медицинскому персоналу в размере 5 000 рублей в месяц на 1 ставку;

младшему медицинскому персоналу в размере 3 000 рублей в месяц на 1 ставку;

водителям передвижных пунктов медицинского освидетельствования в размере 3000 рублей в месяц на 1 ставку.

2.3.2.2. Указанные выплаты производятся, исходя из занимаемой должности не менее 0,25 ставки и не более 1,5 ставки, за фактически отработанное время.

2.3.3. Выплаты за степень и уровень образования.

2.3.3.1. В целях стимулирования работников к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов при наличии квалификационной категории, присвоенной по итогам аттестации, в следующих размерах:

Вид персонала	Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Вторая квалификационная категория
Врачебный, средний медицинский и фармацевтический персонал	0,3	0,2	0,1

При присвоении квалификационных категорий выплата производится со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории. Квалификационная категория действительна в течение пяти лет.

Выплата за квалификационную категорию производится при работе медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Главному врачу и его заместителю по медицинской части, квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", главной медицинской сестре по специальностям: "Управление сестринской деятельностью", "Организация сестринского дела".

Выплата за наличие квалификационной категории применяется при исчислении к должностному окладу согласно занимаемой должности.

2.3.3.2. Выплата за наличие образования среднего медицинского персонала применяется при исчислении к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов согласно занимаемой должности фельдшера, акушерки, помощника врача-эпидемиолога, медицинской сестры, в том числе старших, при наличии высшего медицинского образования. Размер коэффициента составляет 0,1 должностного оклада.

2.3.3.3. Выплата за наличие ученой степени, ученого звания, почетного звания, ведомственной награды Министерства здравоохранения Российской Федерации применяется при исчислении к должностному окладу с учетом повышающих коэффициентов согласно занимаемой должности специалистам, имеющим ученую степень, ученое звание, а также лицам, которым присвоены почетные звания, ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации, при условии их соответствия занимаемой должности.

Выплата с учетом коэффициента за почетное звание, ведомственную награду Министерства здравоохранения Российской Федерации применяется только по основной работе и производится со дня подписания Указа Президента Российской Федерации о присвоении почетного звания, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации о присвоении ведомственной награды. При наличии у работника двух и более почетных званий или двух и более ведомственных наград применяется коэффициент по одному из оснований.

Выплата с учетом коэффициента за ученую степень кандидата, доктора наук выплачивается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. Выплата с учетом коэффициента за ученое звание профессора выплачивается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о присвоении ученого звания и выдаче аттестата. Размер коэффициента указан в таблице:

Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации, заслуженный врач Российской Федерации, отличник здравоохранения <*>	Кандидат наук	Доктор наук, профессор
0,1	0,2	0,3

Примечание:
<*> работникам, удостоенным соответствующих почетных званий и ведомственных наград СССР, производятся выплаты в размере 0,1 должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

2.4. Иные выплаты стимулирующего характера

2.4.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда платы труда работникам могут устанавливаться иные выплаты, предусматриваемые действующим законодательством, в том числе Коллективным договором. Конкретный размер и источник выплат определяется индивидуально в каждом конкретном случае исходя из финансовых возможностей учреждения и по согласованию профсоюзного комитета.

2.4.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением дополнительного материального обеспечения, поощрения работников (выплаты к юбилейным датам работников, материальная помощь, премии к праздничным датам и профессиональным праздникам и др.), размеры которых

устанавливаются в соответствии с решением руководителя на основании приказа главного врача ГБУЗ НО «НОНД».

2.4.2.1. Премиальные выплаты к юбилейным датам:

- мужчины - при достижении 50 лет, 65 лет;

- женщины - при достижении 50 лет, 60 лет;

- при достижении 70 лет, 75 лет, 80 лет и далее каждые 5 лет.

Премиальные выплаты к юбилейным датам выплачиваются при наличии экономии фонда заработной платы единовременно в размере 7000,00 (Семь тысяч) рублей на основании приказа главного врача ГБУЗ НО «НОНД».

2.4.2.2. За безупречную и эффективную работу применяются следующие виды поощрения и награждения:

- благодарственное письмо;

- объявление благодарности Главного врача с выплатой единовременного поощрения в сумме 1000 рублей;

- награждение грамотой Учреждения с выплатой единовременного поощрения в сумме 2000 рублей;

- награждение почетной грамотой Учреждения с выплатой единовременного поощрения в сумме 3000 рублей;

2.4.2.3. Выплаты за многолетний труд в учреждении в связи с выходом на пенсию. Размер премии определяется руководителем Учреждения с учетом личного трудового вклада.

2.4.3. Иные выплаты стимулирующего характера осуществляются в абсолютном размере в целых рублях и предельными размерами не ограничиваются, осуществляются на основании приказа руководителя Учреждения.

2.4.4. Размер премирования заместителей главного врача, заведующего филиалом «ДНД», заведующих отделениями, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры устанавливается и утверждается главным врачом ГБУЗ НО «НОНД».

2.4.5. Премирование главного врача производится на основании приказа министерства здравоохранения Нижегородской области.

2.4.6. В приказ на премирование не включаются следующие категории работников:

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- работники не состоящие в трудовых отношениях с работодателем на момент подписания приказа.

3. ИСТОЧНИКИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты осуществляются за счет следующих источников:

- Субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) за счет средств областного бюджета;

- Средства предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам ГБУЗ НО «НОНД» осуществляются при наличии стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Решение о выплатах стимулирующего характера и ее размерах принимается главным врачом учреждения и оформляется приказом ГБУЗ НО «НОНД».

4.3. При установлении ежемесячной стимулирующей выплаты учитываются результаты труда работника за период, подлежащий оцениванию.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются за фактически отработанное время, могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

4.5. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работнику могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются работникам, которые на момент начисления являются сотрудниками учреждения, а также бывшим работникам учреждения – неработающим пенсионерам в виде выплат к памятным датам, юбилейным датам и т.п.

4.7. Срок выплат может меняться по независящим от ГБУЗ НО «НОНД» обстоятельствам.

4.8. По усмотрению руководителя учреждения, выплаты стимулирующего характера работника могут не начисляются или начисляться не в полном объеме в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания
- нарушение трудовой дисциплины
- прогул без уважительных причин
- врачебная халатность и профессиональные ошибки, повлиявшие на исход заболевания пациента
- штрафные санкции к учреждению, полученные по вине работника
- нарушение профессиональной этики, правил и норм взаимодействия медицинского работника с коллегами и пациентами
- наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов и их родственников
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

4.9. Руководитель учреждения и главный бухгалтер несут персональную ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств.

4.10. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ) учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств главный врач ГБУЗ НО «НОНД» имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

Приложение №1
к Положению

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество оказываемых услуг и выполняемых работ в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области "Нижегородский областной наркологический диспансер"

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет компетенцию, состав, обязанности, права и ответственность членов, порядок формирования и расформирования, порядок работы, взаимодействия и обеспечения деятельности комиссий по распределению стимулирующих выплат за качество оказываемых услуг и выполняемых работ (далее – Комиссии) в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области "Нижегородский областной наркологический диспансер" (далее – Учреждение).

В целях реализации п.2.3.1.8. «Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗ НО «НОНД»» создаются постоянно действующие комиссии, которые являются коллегиальными и совещательными органами при Руководителе Учреждения в области распределения стимулирующих выплат за качество оказываемых услуг и выполняемых работ.

1.1. Виды комиссий.

1.1.1. Комиссия Учреждения (главная комиссия), находящаяся по адресу: гор. Нижний Новгород, ул. Ильинская, дом 78 «а»;

1.1.2. Комиссия филиала ГБУЗ НО "НОНД" - "Дзержинский наркологический диспансер" (далее - Филиал), (подчиненная комиссия), находящаяся по адресу: гор. Дзержинск, пр.Ленина, дом 87.

1.2. Состав комиссий.

1.2.1. Комиссия Учреждения состоит из семи сотрудников (либо лиц их замещающих на время отсутствия):

- Председатель комиссии - Главный врач

- Заместитель председателя комиссии - - Заместитель главного врача по медицинской части;

Члены комиссии:

- Заместитель главного врача по экономическим вопросам;

- Главный бухгалтер;

- Начальник отдела кадров (либо замещающее лицо);

- Юрисконсульт;

- Председатель профкома

1.2.2. Комиссия филиала "ДНД" состоит из трех сотрудников (либо лиц их замещающих на время отсутствия):

- Председатель комиссии - Заведующий филиалом "ДНД"

Члены комиссии:

- Старшая медицинская сестра Филиала;

- Специалист по кадрам Филиала;

1.3. Компетенция комиссий.

1.3.1. Комиссия Учреждения:

- рассматривает представления на работников от руководителей подразделений Учреждения гор. Нижнего Новгорода, общебольничного медицинского персонала Учреждения, комиссии филиала "ДНД".

- рассматривает и дает оценку деятельности руководителям структурных подразделений гор. Н.Новгорода.

1.3.2. Комиссия Филиала:

- рассматривает представления на работников от руководителей подразделений Филиала, общебольничного медицинского персонала Филиала, с последующей передачей утвержденных председателем комиссии материалов в комиссию Учреждения;

- рассматривает и дает оценку деятельности руководителей структурных подразделений Филиала;
- оформляет свои решения протоколом комиссии и передает на рассмотрение главной комиссии с приложением листов оценки качества выполняемых работ, оказываемых услуг в ГБУЗ НО «НОНД» по филиалу "ДНД, являющимися неотъемлемой частью протокола комиссии, с соблюдением срока рассмотрения материалов.

1.4. Пофамильный список комиссий Учреждения и Филиала утверждается приказом главного врача ГБУЗ НО «НОНД».
1.5. Комиссию возглавляет председатель, обеспечивающий:

- общее руководство деятельностью Комиссии;

- коллегиальность в обсуждении спорных вопросов;

- распределение обязанностей;

- контроль выполнения поручений, выданных членам Комиссии.

1.6. Комиссии проводят заседания ежемесячно.

1.6.1. Заседание подчиненной комиссии Филиала проводится не позднее 5 числа каждого следующего месяца

1.7. Срок предоставления материалов главной комиссией для утверждения руководителем Учреждения не может превышать 5 рабочих дней, в том числе:

- представлений от подразделений г. Нижнего Новгорода, филиала ДНД не может превышать 3-х рабочих дней;

1.8. Заседание главной комиссии проводится не позднее 10 числа каждого следующего месяца.

1.9. Решения Комиссии считаются правомочными, если на ее заседании присутствует не менее двух третьих от общего числа его членов.

1.10. В своей деятельности Комиссия руководствуется данным Положением.

2. Основные задачи комиссий

2.1. Оценка деятельности сотрудников по утвержденным показателям эффективности деятельности работников ГБУЗ НО «НОНД» за фактически отработанное время.

2.2. Определение количество баллов за качество выполняемых работ и оказываемых услуг по основной должности и должности по совместительству.

2.2. Оформление своих решений в Протоколе заседания

2.3. Знакомит под роспись работников с оценкой эффективности их работы.

2.4. Направляет свои решения:

- Филиал (подчиненная комиссия) в главную комиссию Учреждения;

- Главная комиссия для рассмотрения и утверждения руководителю Учреждения.

2.5. Руководитель структурного подразделения вправе лишать работника выплат по показателям эффективности в размере 100 %, независимо от выполнения других критериев в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- наличие выговора, замечания;
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- врачебная халатность и профессиональные ошибки, повлиявшие на исход заболевания пациента;
- штрафные санкции к учреждению, полученные по вине работника;
- нарушение профессиональной этики, правил и норм взаимодействия медицинского работника с коллегами и пациентами;
- наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов и их родственников;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

2.6. В указанных случаях, лишение выплат за качество выполняемых работ и оказываемых услуг производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

2.7. Решение о лишении выплат или снижении размера набранных баллов за допущенные нарушения и недостатки в работе по представлению руководителей подразделений отражается в протоколе комиссий с обязательным указанием причины нарушения.

2.8. В случае возникновения спорной ситуации работник имеет право в течение 3-х рабочих дней после распределения выплат внутри структурного подразделения письменно обратиться в главную комиссию с жалобой.

3. Основные задачи и полномочия главной комиссии

3.1. Ежемесячно подводит итоги финансовой деятельности ГБУЗ НО «НОНД» для определения фонда экономии ФОТ учреждения в целом.

3.2. Подводит итоги по выполнению объемных показателей структурных подразделений.

3.3. Определяет размер денежных средств, направляемых на стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и оказываемых услуг по подразделениям.

3.5. Рассматривает спорные вопросы по оценке деятельности персонала. В случае объективной жалобы работника, выплата за качество выполняемых работ и оказываемых услуг производится дополнительно в следующем расчетном периоде, подлежащем к распределению.

3.6. Главная комиссия вправе лишать работника выплат по показателям эффективности в размере 100 %, независимо от выполнения других показателей в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания;
- наличие выговора, замечания;
- прогул без уважительных причин;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- врачебная халатность и профессиональные ошибки, повлиявшие на исход заболевания пациента;
- штрафные санкции к учреждению, полученные по вине работника;
- нарушение профессиональной этики, правил и норм взаимодействия медицинского работника с коллегами и пациентами;

- наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов и их родственников;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

В указанных случаях, лишение выплат за качество выполняемых работ и оказываемых услуг производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

Решение о лишении выплат или снижении размера набранных баллов за допущенные нарушения и недостатки в работе отражается в протоколе с обязательным указанием причины нарушения.

Также, Комиссия имеет право изменить или отменить выплаты внешним совместителям в зависимости от личного вклада в выполнение плановых показателей качества работы Диспансера.

4. Порядок принятия решения главной комиссией

4.1. Выплата надбавок за качество оказываемых услуг и выполняемых работ производится ежемесячно, после подведения итогов за предыдущий месяц и выплачивается одновременно с выплатой аванса заработной платы в текущем месяце (за апрель - в мае, с выплатой аванса за май и т.д.).

4.2. Свои решения комиссия оформляет в виде протокола и готовит проект приказа для главного врача. Листы оценки качества выполняемых работ, оказываемых услуг в ГБУЗ НО «НОНД», поступившие из подразделений г. Н.Новгорода и Комиссии филиала "ДНД" (Приложение №4), являются неотъемлемой частью протокола, с соблюдением срока (п.1.7.) рассмотрения материалов.

4.3. Руководитель учреждения и главный бухгалтер несут персональную ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств.

Приложение №2
к Положению

ПОРЯДОК
распределения стимулирующих выплат
за качество оказываемых услуг и выполняемых работ
в ГБУЗ НО «НОНД»

1. Расчет баллов по сотрудникам ГБУЗ НО «НОНД» производится в листе оценки качества выполняемых работ, оказываемых услуг (приложение №4 Положения).
2. Оценивается работа сотрудников и внешних совместителей за оцениваемый период по 10 бальной системе за фактически отработанное время по каждой медицинской должности.
3. В фактически отработанное время не включаются: отпуска очередные, административные, ученические.
4. Полученные баллы делятся на норму рабочего времени за месяц в днях (часах) и умножаются на фактически отработанное время в днях (часах).
5. Для расчета стоимости балла сотрудники распределяются по группам и к каждой группе применяется свой повышающий коэффициент (см.таблицу)

№ группы	Наименование должности	Повышающий коэффициент Кпов.
1	1. Санитар(ка)	1,0
2	1. Сестра-хозяйка	1,1
3	1. Социальный работник	1,2
4	1. Медицинская сестра 2. Медицинская сестра диетическая 3. Медицинский статистик 4. Помощник врача-эпидемиолога	1,3
5	1. Медицинская сестра процедурной 2. Медицинская сестра палатная 3. Фармацевт 4. Фельдшер-лаборант	1,5
6	1. Старшая медицинская сестра 2. Старшая медицинская сестра филиала 3. Специалист по социальной работе	2,2
7	1. Биолог 2. Медицинский психолог	4,0
8	1. Врач клинической лабораторной диагностики 2. Врач-психиатр-нарколог 3. Врач-терапевт 4. Врач-психотерапевт 5. Врач-невролог 6. Врач-инфекционист 7. Врач-эпидемиолог 8. Врач-статистик 9. Врач-методист	5,0
9	1. Заведующий отделением – врач-психиатр-нарколог 2. Заведующий организационно-методическим отделом – врач-методист 3. Заведующий химико-токсикологической лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики 4. Заведующий филиалом - врач-психиатр-нарколог 5. Заведующий поликлиникой, врач-психиатр-нарколог	5,5

Приложение №3
к Положению

РАСЧЕТ
Суммы средств, направляемых на премирование сотрудников за качество оказываемых услуг и выполняемых работ в ГБУЗ НО «НОНД»

$$С_{гр.} = \frac{С_{экФОТ}}{\sum N_{гр} \times К_{пов.\,гр.}} \times N_{гр.} \times К_{пов.гр.},$$

где

$С_{гр}$ - сумма, направляемая на премирование сотрудников N группы

$С_{экФОТ}$ - сумма экономии фонда оплаты труда (на основании бухгалтерских данных)

$N_{гр}$ - количество баллов сотрудников N группы

$К_{пов.\,гр.}$ -повышающий коэффициент N группы (Приложение №2)

Приложение №4
к Положению

Лист оценки качества выполняемых работ, оказываемых услуг в ГБУЗ НО «НОНД»

Сотрудников _____

(наименование подразделения)

за _____ **20** ____ **г.**

(указать период)

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Количество баллов по показателям эффективности										Сумма бал-лов	Норма рабочего времени (час)	Фактически отработанное время (час)	Сумма баллов за фактически отработанное время	Ознакомлен (Подпись
			№ 1	№ 2	№ 3	№ 4	№ 5	№ 6	№ 7	№ 8	№ 9	№ 10					

Руководитель подразделения _____ / _____/
(подпись) (ФИО)

<u>Дополнительно</u> <u>для филиала "Дзержинский наркологический диспансер"</u>

Председатель комиссии _____ / _____/
(подпись) (ФИО)