

СОГЛАСОВАНО:

Единый представительный орган:

Представитель работников

КГБУЗ «КГП № 14»


Ю.И. Поваляева
« 01 » _____ 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»




М.Л. Редькин

_____ 2023 года

Председатель профсоюзной
организации

КГБУЗ «КГП № 14»


С.А. Кособуко
« 01 » _____ 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующих выплат по итогам работы
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярская городская поликлиника № 14»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат по итогам работы (далее - Положение) является локальным нормативным актом, определяющим виды, порядок и условия распределения стимулирующих выплат по итогам работы (далее - работники).

1.2. Под стимулирующими выплатами по итогам работы в Положении понимается выплата по критериям оценки денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей должностной оклад, надбавки к нему и выплаты по критериям оценки результативности и качества труда работников, утвержденным положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 14» (далее КГБУЗ «КГП № 14»).

1.3. Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с КГБУЗ «КГП № 14» (далее - работодатель) на основании заключенных трудовых договоров и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении работы, достижения лучших результатов деятельности, повышения профессионального уровня и укрепления трудовой дисциплины, выполнения установленных указом президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» министерством здравоохранения Красноярского края для КГБУЗ «КГП №14» показателей «Дорожной карты» средней заработной платы по медицинскому персоналу.

1.5. Выплата стимулирующих по итогам работы является правом, а не обязанностью работодателя. Стимулирующие выплаты по итогам работы не является гарантированной или обязательной к начислению выплатой.

1.6. Выплата стимулирующих по итогам работы работникам осуществляется при наличии финансовой возможности у работодателя.

1.7. Выплаты по итогам работы осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного (муниципального) задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

1.8. При установлении размера выплаты для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного периода, а также его личный вклад в результаты деятельности учреждения, в том числе в достижении целевых значений показателей результативности деятельности учреждения АПП и направлении финансовых средств в КГБУЗ «КГП №14» (дополнительных к предельному бюджету), в соответствии с письмами ТФОМС и решениями КРТП Красноярского края.

2. ВИДЫ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1. Положением предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат по итогам работы:

стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц;

стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал;

стимулирующие выплаты по итогам работы за год;

стимулирующие выплаты по итогам работы за высокие результаты работы (единовременная выплата).

2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются в размере:

стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц рассчитываются исходя из количества баллов по выполненным критериям (приложение № 1)

* стоимость балла (рассчитывается и утверждается приказом главного врача ежемесячно);

стимулирующие выплаты по итогам работы за квартал и стимулирующие выплаты по итогам работы за год устанавливаются за выполнение (перевыполнение) плановых заданий, установленных для отдельных подразделений (приложение № 2) и распределяется исходя из фонда оплаты труда, направленного на достижение целевых показателей «дорожной карты». Настоящие выплаты по «неуказным» должностям направлены на стимулирование сотрудников и сохранение заработной платы не ниже средней по отрасли;

за высокие результаты работы (единовременное стимулирование) – не более 300 % установленного уровня «Дорожной карты» или размера заработной платы, установленной трудовым договором.

3. КРИТЕРИИ ПО СТИМУЛИРУЮЩИМ ВЫПЛАТАМ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ И УСЛОВИЯ НЕНАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ (СНИЖЕНИЯ ИХ РАЗМЕРА)

3.1. Решение о начислении стимулирующих выплатах по итогам работы принимается на основании оценки комиссией результативности и качества труда работников с учетом критериев, указанных в п. 3.1.1 Положения.

3.1.1. Критериями начисления стимулирующих выплат по итогам работы являются:

соблюдение трудовой дисциплины;

достижение целевых показателей, установленных для каждого подразделения;

выполнение (перевыполнение) планового задания без корректировки в сторону снижения;

систематическое досрочное выполнение работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

наличие поощрений;

получение письменной благодарности от пациентов;

отсутствие замечаний со стороны руководителя относительно качества выполнения трудовых обязанностей;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы не начисляются и не выплачиваются за период, в котором произошли следующие события:

невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами работодателя;

нарушение сроков выполнения заданий и поручений;

наличие жалоб со стороны пациентов, контрагентов, партнеров; соблюдение принципов этики и деонтологии;

отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф);

отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача, заведующих, руководителей структурных подразделений), контрольно-надзорных органов;

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка.

Правило о неначислении и невыплате применяется с учетом ограничения, установленного в п. 3.2. Положения.

3.2.1. Неначисление и невыплата стимулирующих выплат по итогам работы не должны приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника менее чем на МРОТ.

3.2.2. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для неначисления стимулирующих выплат по итогам работы, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками, данными электронных систем и т.п.

3.3. Наличие дисциплинарного взыскания служит основанием для снижения размера стимулирующих выплат по итогам работы, указанных в п. 3.1 Положения, путем неначисления и невыплаты их в той части, которая полагается за период, когда к работнику было применено взыскание.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

4.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются и выплачиваются на основании индивидуальной оценки результатов работы работника с учетом критериев, указанных в приложении № 1 и № 2 Положения.

4.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы начисляются и выплачиваются на основании приказа руководителя организации по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3. На основании оценки комиссией результативности и качества труда работников планово-экономический отдел производит расчет размера месячной заработной платы работников, которым предложено не начислять и не выплачивать за определенный период стимулирующих выплат по итогам работы, либо в отношении которых предложено снизить размер стимулирующих выплат по итогам работы в связи с применением дисциплинарного взыскания.

4.4. Выплата стимулирующих выплат по итогам работы производится одновременно с выплатой заработной платы в порядке, установленном коллективным договором.

Приложение № 1
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП № 14»

СОГЛАСОВАНО:

Единый представительный орган:

Представитель работников

КГБУЗ «КГП № 14»

Ю.И. Поваляева

« 01 » 01 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»



М.Л. Редькин

2023 года

Председатель профсоюзной
организации

КГБУЗ «КГП № 14»

С.А. Кособуко

« 01 » 01 2023 года

**Критерии оценки для определения размера стимулирующих выплат по
итогам работы за месяц врачебного персонала**

Наименование критерия оценки	Количество баллов
Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (посещения) с закрытием эпизодов в МИС qMS	45
Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (пациенто-дни) с закрытием эпизодов в МИС qMS	45
Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	35
Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента с оформлением эпизодов в МИС qMS	25
Выявление на ранней стадии хронических неинфекционных заболеваний по профилю врача-специалиста хирургического, терапевтического профиля от общего числа заболеваний	20
Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста хирургического, терапевтического профиля от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом хирургического профиля	15
Выполнение плана-графика профилактических осмотров	10
Выполнение плана-графика онкоскрининга прикрепленного населения	15
Численность прикрепленного населения к участковому врачу-терапевту свыше 2500 человек	5/20/35
Выполнение срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	45
Оперативность выполнения заданий без снижения качества	50

Выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации	55
Выполнение срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	60
Временное увеличение функциональных обязанностей	55

Критерии оценки для определения размера стимулирующих выплат по итогам работы за месяц среднего медицинского персонала

Наименование критерия оценки	Количество баллов
Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (посещения) с закрытием эпизодов в МИС qMS	30
Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (пациенто-дни) с закрытием эпизодов в МИС qMS	25
Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	20
Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента с оформлением эпизодов в МИС qMS	20
Выявление на ранней стадии хронических неинфекционных заболеваний по профилю врача-специалиста хирургического, терапевтического профиля от общего числа заболеваний	15
Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста хирургического, терапевтического профиля от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом хирургического профиля	10
Выполнение плана-графика профилактических осмотров	5
Выполнение плана-графика онкоскрининга прикрепленного населения	10
Выполнение дополнительной нагрузки в пределах занимаемой должности	25
Оперативность выполнения заданий без снижения качества	30
Выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации	35
Выполнение срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	45
Временное увеличение функциональных обязанностей	30

Критерии оценки для определения размера стимулирующих выплат по итогам работы за месяц прочего персонала

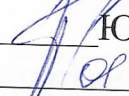
Наименование критерия оценки	Количество баллов
Выполнение срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	30
Временное увеличение функциональных обязанностей	20
Своевременное и качественное выполнение порученных заданий	5
Инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении	10

порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде	
Применение в работе современных форм и методов организации труда	20
Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	30
Выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности Учреждения, и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения	40
Выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения	25
Оперативность выполнения заданий без снижения качества	35
Выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации	15
Подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов	20

Приложение № 2
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП № 14»

СОГЛАСОВАНО:

Единый представительный орган:
Представитель работников
КГБУЗ «КГП № 14»


Ю.И. Поваляева
« 01 » 2023 года

УТВЕРЖДЕНО:


Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»


М.Д. Редькин
« 01 » 2023 года



Председатель профсоюзной
организации

КГБУЗ «КГП № 14»


С.А. Кособуко
« 01 » 2023 года

**Критерии оценки для определения размера стимулирующих
выплат по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год:**

1. Терапевтическое отделение

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Выполнение плана диспансеризации 1 этап (более 110%)
3.	Выполнение плана профилактических осмотров (более 110%)
4.	Выполнение плана Комплексов по диспансерному наблюдению (более 110%)
5.	Эффективность 2 этапа диспансеризация, выявление патологий (оплата за каждый подтверждённый и обоснованный случай)

2. Хирургическое отделение

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Открытие 1 этапа диспансеризации (оплата за каждый подтверждённый и обоснованный случай)
3.	Выполнение 2 этапа диспансеризации (1 человек в день)

3. Эндокринологический кабинет

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Выполнение плана Школ Сахарного Диабета (30 человек в месяц)
3.	Выполнение плана Комплексов по диспансерному наблюдению

4. Неврологический кабинет

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Выполнение плана Комплексов по диспансерному наблюдению
3.	Выполнение 2 этапа диспансеризации (1 человек в день)

5. Отоларингологический кабинет и Офтальмологический кабинет

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Открытие 1 этапа диспансеризации (оплата за каждый подтверждённый и обоснованный случай)
3.	Выполнение 2 этапа диспансеризации (1 человек в день)

6. Кардиологический кабинет

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Открытие 1 этапа диспансеризации (оплата за каждый подтверждённый и обоснованный случай)
3.	Выполнение плана Комплексов по диспансерному наблюдению

7. Урологический кабинет

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Выполнение плана Репродуктивности

8. Медицинский персонал дневного стационара

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана
2.	Отсутствие пролеченных больных без профилактических мероприятий
5.	Дополнительная работа в рабочие субботы

9. Кабинет неотложной медицинской помощи

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана по обращениям (более 100 %)
2.	Выполнение плана посещений за неотложной помощью

10. Отделение ультразвуковой диагностики, Кабинет функциональной диагностики

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана исследований более 120%
2.	Дополнительная работа в рабочие субботы
3.	Выполнение приоритетных исследований (УЗИ БЦА, сосуды, Эхо)

11. Отделение лучевой диагностики

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение плана исследований более 130%
2.	Дополнительная работа в рабочие субботы

12. Медицинский персонал, участвующий в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	План по выполнению обращений 70% от функции врачебной должности
2.	«Вызова на дому» более 90%

13. Прочий персонал

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности
2.	Временное увеличение функциональных обязанностей
3.	Своевременное и качественное выполнение порученных заданий
4.	Инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде
5.	Применение в работе современных форм и методов организации труда
6.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
7.	Выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности Учреждения, и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения
8.	Выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения
9.	Оперативность выполнения заданий без снижения качества
10.	Выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации
11.	Подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов

В
СОВ
НОЙ
КОЙ
ЦИИ
по
огам
ь на
ского.
ЕДЬКИН