Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
«Районная больница с.Агаповка»
457400, с. Агаповка, ул. Пионерская,54, тел/факс:8-35140- 2-12-31
agap-crb@rambler.ru

ПРИКАЗ

от «24» марта 2020г № 17

Об утверждении Положения об эффективном контракте работников ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка»

В целях установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка» от качества и количества предоставляемых услуг, материального стимулирования труда работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об эффективном контракте работников ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка» (Прилагается).

2. Приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 04.03.2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

и.о. главного врача О.В.Латышева

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета

_____А.Н.Салтынбаева

«УТВЕРЖДАЮ»

и.о. главного врача

_____О.В.Латышева

ПОЛОЖЕНИЕ

Об эффективном контракте

работников ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об эффективном контракте работников ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка» (далее-Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ);
- Федеральным законом РФ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации (с изменениями на 03.04.2017г);
- Указом Президента РФ от 12.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 29.12.2007г. № 818 «Об утверждении Перечня видов стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснений о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. N 60 "О порядке реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, проводимых в рамках региональных программ модернизации здравоохранения субъектов Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 21.02.2011 № 145н «Об утверждении показателей оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 07.07.2009г. № 415н «Об утверждении квалификационных требований к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения (с изменениями и дополнениями);
- Комплексом мер по обеспечению системы здравоохранения Российской Федерации медицинскими кадрами, утвержденными распоряжением Правительства РФ от 15.04.2013г. № 614-р;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 23.04.2009г. № 210 «О номенклатуре специальностей специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения РФ» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства здравоохранения от 09.06.2003г. № 230 «Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения»;
- Приказом Министерства здравоохранения РФ от29.12.2012г. № 1706 «Об утверждении методических рекомендаций при разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения в отраслях социальной сферы,

направленные на повышение эффективности здравоохранения в субъекте Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- Приказом Министерства здравоохранения РФ от 07.07.2015г. № 422ан «Об утверждении критериев качества медицинской помощи в целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р.

1.2.Настоящее Положение разработано в целях установления действенных механизмов зависимости оплаты труда работников и качества предоставляемых социальных услуг в рамках эффективного контракта и предусматривает цель материального стимулирования труда работников, развития их творческой инициативы в отношении к выполнению своих должностных обязанностей, направленных на улучшение качества оказания медицинской помощи населению района, укрепление производственной дисциплины, развития инициативы и стремления к профессиональному росту.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- ***эффективный контракт*** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения должностных обязанностей;

- ***стимулирующие выплаты*** – выплаты, устанавливаемые с учетом интенсивности и качества труда, квалификации, позволяющие стимулировать к повышению мотивации и результативности труда путем вознаграждения за достигнутые результаты работы (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- ***показатель и критерий эффективности деятельности работников*** - это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника. Показатели и критерии эффективности деятельности выражаются в конкретных количественных и качественных величинах.

1.3. Эффективный контракт предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работниками должностных обязанностей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на работников, принимающих участие в осуществлении деятельности ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка», указанных в приложении № 74 настоящего Положения.

2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

2.1. Стимулирующие выплаты в ГБУЗ «Районная больница с.Агаповка» для категорий работников, указанных в приложении № 1, устанавливается в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работника.

2.2. Достижение работником установленных значений показателей и критериев эффективности деятельности служит основанием для назначения работнику стимулирующей выплаты за выполнение плановых показателей и критериев эффективности деятельности.

2.3. Показатели и критерии оценки эффективности (приложения 1- 71) разрабатываются комиссией по эффективному контракту и могут пересматриваться в сторону увеличения или уменьшения на основе бальной оценки показателей качества труда и не увеличивают размер должностного оклада.

2.4. Распределение стимулирующих выплат осуществляется комиссиями, утвержденными приказом главного врача.

2.5. Комиссии состоят из 2-уровней:

1 уровень-структурное подразделение – формируется из 3-х человек: заведующий структурным подразделением, члена профсоюзного комитета, специалиста.

Функции комиссии:
- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом, утвержденной формы (приложение № 72);
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их труда.
2 уровень - центральная комиссия организации – формируется из 5 или более человек и состоит из руководителя, его заместителей, председателя профсоюзного комитета, главного бухгалтера, начальника отдела кадров, главной медицинской сестры, юрисконсульта, ведущего экономиста.
Функции комиссии:
- распределяет размер стимулирующих выплат по утвержденным критериям с учетом выполнения плановых показателей;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет решение комиссии о распределении стимулирующих выплат (Приложение № 73), проект приказа о выплате стимулирующих выплат за качество работы.

3.Порядок начисления стимулирующих выплат работникам

3.1 Стимулирующие выплаты производятся по основному месту работы (в соответствии с записью в трудовой книжке) при условии наличия у медицинской организации лицензии на осуществление соответствующей медицинской деятельности, при наличии документов (сертификата, свидетельства об аккредитации, образовании) без внутреннего и внешнего совместительства.
3.2 Стимулирующие выплату руководителю производятся по приказу учредителя на основании показателей критериев эффективности и качества.
3.3. На стимулирующие выплаты начисляется уральский коэффициент.
3.4.Стимулирующие выплаты работникам не начисляются в следующих случаях:
- выполнения плана государственного задания менее, чем на 95%;
- в случаях, если по итогам проверки страховой компании сумма начисленных штрафов превышает сумму стимулирующих выплат (по каждой категории специалистов);
- нахождения на работе в состоянии алкогольного опьянения, прогула;
- дисциплинарного взыскания;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской омощи;
- случае увольнения.
Периодичность стимулирующих выплат – ежемесячно.

4. Оформление трудовых отношений при внедрении эффективного контракта

Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с работником для которого:
- занимаемая должность по основному месту работы и внутреннему совместительству;
- Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается с работником, у которого не истек срок трудового договора с МУЗ Агаповская ЦРБ, указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

5.Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него эффективным контрактом

5.1. В качестве источников информации для расчета фактических показателей эффективности деятельности работников выступают: расчетные ведомости на оплату медицинской помощи от

страховых компаний, оперативные данные структурных подразделений по выполнению плановых заданий, акты, справки проверок, приказы по учреждению о дисциплинарных взысканиях.

5.2. Обязанности по сбору и обработке информации, расчету показателей и предоставлению по установленной форме, контролю за своевременностью, полнотой и объективностью исходной информации возлагаются на руководителей структурных подразделений или исполняющих их обязанности.

5.3. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

5.4. Должностные лица, ответственные за информацию, имеют право запрашивать информацию, необходимую для расчета показателей.

6. Заключительные положения

6.1. Стимулирующие выплаты являются правом, а не обязанностью работодателя. Размер и сроки назначения стимулирующих выплат могут быть сокращены или отменены приказом главного врача при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными (нецелесообразными).

6.2. Данное Положение вступает в силу с 04 марта 2020г. и действует до его пересмотра, либо подписания нового.