

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТОСНЕНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ МЕЖРАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

(ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ»)

187000, г.Тосно, шоссе Барыбина, дом 29, тел. (81361) 29943 факс 28139

ИНН 4716001838 КПП 471601001

E-mail: crb-tosno@mail.ru

ПРИКАЗ

Город Тосно
г. Ленинградская области

№ 167

от «01» 04 2022

«Об утверждении Положения
об оплате труда, компенсационных и
стимулирующих выплат
работникам ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ»»

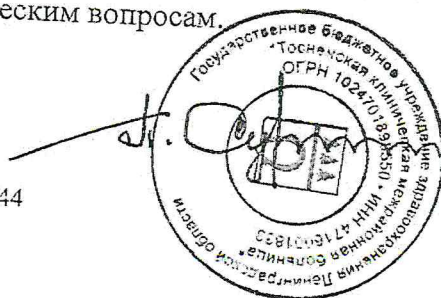
В целях стимулирования работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», повышения качества работы и на основании Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» (далее-Положение).
2. Ввести в действие утвержденное Положение с даты подписания.
3. Отменить действие приказа «Об утверждении Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ»» от 07.08.2020 года № 306 с даты утверждения данного Положения.
4. Руководителям подразделений ознакомить сотрудников с выше указанным Положением до 01 мая 2022 года.
5. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за и.о.заместителя главного врача по экономическим вопросам.

Главный врач

Исполнитель: АС Тагирова 32344



П. Е. Сурмиевич

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюза

Бовинова Тамара Николаевна



« 01 » апреля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врача

Сурмиевич Павел Евгеньевич



« 01 » апреля 2022 г.

Положение

**об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплат
работникам**

**Государственного бюджетного Учреждения здравоохранения
Ленинградской области «Госненская клиническая межрайонная
больница»**

1. Общие положения

1.1. В целях совершенствования оплаты труда работников и повышения их мотивации к качественным результатам труда принимается настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам (далее – Положение) Государственного бюджетного Учреждения здравоохранения Ленинградской области «Тосненская клиническая межрайонная больница» (далее – ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» и (или) Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности», иными действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников

и регулирует отношения в области оплаты труда между ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» и работниками Учреждения, вне зависимости от источников финансирования оплаты труда.

1.3. В учреждении заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

1.4. В целях настоящего Положения:

- под **должностным окладом** — понимается размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей;
- под базовой частью заработной платы работника понимается сумма должностного оклада, квалификационной категории, звания, вредности работника (т.е. фонд оплаты труда по тарификации);
- под заработной платой (оплатой труда работника) в соответствии со статьей 129 Трудового кодекса (далее – ТК) понимаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного

характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

– под основным персоналом понимаются работники ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения, и их непосредственные руководители (медицинский персонал);

– под вспомогательным персоналом понимаются работники ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения (прочий не медицинский персонал);

– под административно-управленческим персоналом понимаются работники ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции.

– параклинические отделения Учреждения - структурные подразделения стационаров, отделения (кабинеты) поликлиник, амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктах, в которых пациенту оказываются диагностические услуги (диагностика лабораторная, в т.ч. клиничко-диагностические, бактериологические, биохимические, иммуносерологические, цитологические исследования и т.п., диагностика лучевая, функциональная, эндоскопическая и т.п.), услуги вспомогательных служб (кабинеты по видам физиотерапевтической помощи, в том числе кабинет массажа, лечебной физкультуры, процедурные кабинеты, регистратура, работники из категории прочий персонал).

1.5. Фонд оплаты труда сотрудников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, средств обязательного медицинского страхования, поступлений от приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели и средств нормированного страхового запаса.

1.6. Проведение работы по определению наименования профессий и должностей на предмет соответствия требованиям к квалификации, установлению размеров окладов сотрудников (отнесение к профессиональным квалификационным группам), компенсационных и стимулирующих выплат находится в ведении постоянно действующей тарификационной комиссии ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ». Порядок проведения тарификации, форма тарификационного списка, состав тарификационной комиссии и аттестационной комиссии определяется локальным нормативным актом Учреждения.

1.7. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работников Учреждения, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) Учреждения утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на среднесписочную численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.11. Ежемесячно резервируется запланированный объем дохода по выполнению государственного задания, ОМС и предпринимательской деятельности на оплату отпусков работников по Учреждению в целом за год, а также резервный фонд стимулирующих выплат.

1.12. Оплата дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка в связи с обучением, а также оплата первых трех дней временной нетрудоспособности работников производится за счет средств Учреждения и за счет средств резерва стимулирующих выплат.

1.13. Выплата заработной платы в ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» производится в денежной форме в рублях.

1.14. В соответствии со статьей 136 ТК при выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Извещение Работника Работодателем осуществляется путем выдачи расчетного листа под подпись лицу ответственному за заполнения табеля и графика и лично сотруднику.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в кассе Учреждения или в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом РФ или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается двумя частями не позднее 11 и 26 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, согласно утвержденному графику отпусков.

1.16. Неотъемлемыми частями настоящего Положения являются:

– Порядок формирования средств на оплату труда ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» раздел 6 настоящего Положения.

– Положение о порядке назначения и распределения стимулирующих выплат за выполнение показателей оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ ЛО «Госненская КМБ» (Приложение № 1 к Положению)

2. Должностные оклады

2.1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), квалификационных уровней (далее - КУ) профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Установление различных размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.2. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника, за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента в соответствии с занимаемой должностью.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности» по видам экономической деятельности межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.3. К должностным окладам (окладам) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливаются при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию в соответствии с Постановлением Правительства Ленинградской области от

30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.6. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу Учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением. Величина СДО определяется в соответствии с п. 2.17. Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.7. Должностные оклады (оклады) по должностям заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, равного:

70% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения - для заместителей руководителя Учреждения здравоохранения (руководителя) по управлению сестринским персоналом;

90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения - для прочих заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения.

2.8. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в размерах соответствии Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.9. Должностные оклады (оклады) по должностям работников Учреждения устанавливаются приказом руководителя. Должностные оклады отражаются в тарификационных списках, которые согласовываются и подписываются членами комиссии.

2.10. Должностные оклады (оклады) работников Учреждения индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Ленинградской области.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплатами компенсационного характера, обеспечивающими оплату труда работникам Учреждения в повышенном размере, являются:

– доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,

работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Размеры и условия установления доплаты за вредные и (или) опасные условия труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда, Перечень структурных подразделений, должностей служащих и профессий рабочих ГБУЗ «Тосненская КМБ», работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Основанием для установления доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда является наличие карты специальной оценки условий труда. Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

3.3. Работникам Учреждения (за исключением работников, указанных в пункте 3.4 настоящего Положения) устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее следующих размеров:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы с учетом нагрузки)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.4. Медицинским работникам Учреждения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в следующих размерах:

Категории работников	Дополнительные условия	Надбавка, % от должностного оклада (оклада)
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	Выполнение работ, связанных с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	50
	Оказание медицинской помощи больным туберкулезом и детям с туберкулезной интоксикацией, малыми и затухающими формами туберкулеза	12

Категории работников	Дополнительные условия	Надбавка, % от должностного оклада (оклада)
Медицинские работники, осуществляющие обследование, диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных; лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	Специализированные учреждения, лаборатории, отделения, кабинеты	64
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение туберкулеза, сочетанного с ВИЧ-инфекцией	Специализированные учреждения, отделения, кабинеты, осуществляющие выполнение работ, связанных с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза	80

3.5. В случае если работник, по должности (профессия, структурное подразделение), работает во вредных и (или) опасных условиях труда периодически, доплата к должностному окладу осуществляется за фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях труда время.

3.6. Доплата за работу в ночное время.

В соответствии со статьей 96 ТК ночным считается время с 22 до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время работникам Учреждения производится в следующих размерах:

- медицинским работникам, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи; выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи; выездному персоналу отделений плановой и экстренной консультативной помощи – 80% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы;
- медицинским работникам других подразделений – 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы (перечень подразделений утверждается приказом по Учреждению);
- остальным работникам Учреждения – 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.7. Оплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьями 99, 152 ТК, то есть за работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника осуществляется в структурном подразделении и возлагается на лиц, ответственных за ведение табеля (и графика) учета рабочего времени, ответственность за предоставляемые в табеле сведения о продолжительности сверхурочной работы несет руководитель структурного подразделения.

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы – полуторный размер от часовой ставки, за последующие часы – двойной размер от часовой ставки.

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК.

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, то, помимо оплаты за сверхурочную работу, предусмотренной настоящим пунктом, производится доплата за каждый час работы во вредных и (или) опасных условиях труда. Размер соответствующих доплат определяется в Перечне структурных подразделений, должностей служащих и профессий рабочих ГБУЗ ЛО «Госненская КМБ», работа в которых дает право на установление доплаты к должностному окладу в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным локальным нормативным актом Учреждения.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу руководителя Учреждения.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается не только должностной оклад заработной платы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьями 60.2, 151 ТК, то есть за выполнение работником с его письменного согласия порученной ему дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу по совмещаемой профессии (должности).

3.10. Доплата за работу в ночное время, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда при сверхурочной работе, оплата за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на норму рабочего времени в соответствующем месяце и умноженного на процент согласно п. 3.6. настоящего Положения. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев) и умноженное на процент в соответствии п. 3.6. настоящего Положения.

3.11. Работникам Учреждения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное в эти дни время производится доплата и составляет 30% от должностного оклада. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Размер доплаты определяется локальным нормативным актом Учреждения.

3.12. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.6-3.11 настоящего Положения. Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 16 к Постановлению Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных Учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности».

3.13. Доплата врачам - руководителям учреждений здравоохранения, их заместителям за работу по специальности в зависимости от объема работы по специальности (в пределах рабочего времени по основной должности) осуществляется из расчета 25% должностного оклада врача соответствующей специальности.

3.14. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

4.2. Работникам Учреждения установлены следующие стимулирующие выплаты:

- а) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы (месяц, квартал, год);
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливает Учредитель.

Стимулирующую выплату заместителям главного врача и главному бухгалтеру устанавливает Руководитель Учреждения на основании критериев (Приложение № 4).

Установление работникам и руководителю Учреждения иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.2 настоящего Положения, не допускается.

4.3. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением о порядке назначения и распределения стимулирующих выплат за выполнение показателей оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» (Приложение № 1 к настоящему Положению). Выплаты производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных (срочных) работ работникам (в том числе за наставничество) ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» осуществляются по решению руководителя Учреждения на основании служебной записки руководителя структурного подразделения работника. Для руководителя Учреждения – по решению Учредителя.

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации молодых специалистов медицинской организации, которая предполагает передачу знаний, навыков и опыта более квалифицированными работниками молодым специалистам.

Кандидатура наставника и сроки наставничества осуществляется главным врачом при обязательном письменном согласии лица, назначаемого наставником. Максимальное число закрепленных за одним наставником молодых специалистов не может превышать двух человек. Руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет главный врач учреждения. Ответственность за организацию наставничества в конкретном структурном подразделении учреждения несет руководитель структурного подразделения. Главный врач в течение 15 рабочих дней со дня окончания срока наставничества утверждает подготовленное наставником и согласованное руководителем структурного подразделения учреждения заключение об итогах выполнения адаптационной программы. Заключение об итогах выполнения адаптационной программы используется для выявления эффективных методов наставничества и причин, препятствующих адаптации молодых специалистов на новом месте работы и для стимулирования труда наставников (решение коллегии Комитета по здравоохранению Ленинградской области «О работе по повышению обеспеченности кадрами здравоохранения Ленинградской области» от 29 октября 2015 года, в целях обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельной деятельности молодых специалистов, привлеченных на работу в медицинские организации, подведомственные Комитету по здравоохранению Ленинградской области, в рамках реализации мероприятий Государственной программы Ленинградской области «Развитие здравоохранения в Ленинградской области», утвержденной постановлением правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013). Оплата производится в размере должностного оклада за фактически отработанное время в роли наставника.

Совокупный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам Учреждения не может превышать 5% базовой части заработной платы (тарификационные списки) всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.5. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается в диапазоне от 20% до 100% базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

4.6. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в абсолютной величине в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников Учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается медицинскому работнику ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.7. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

4.8. Премирование работников, предусмотренное настоящим Положением, производится в пределах средств, направляемых Учреждением на оплату труда.

4.9. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.10. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказом Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжениями Учредителя.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается Учредителем.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов работника в целом за календарный год и оказывается в

пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения (при предоставлении подтверждающих документов).

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2% фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования средств на оплату труда

1. Формирование средств на оплату труда в системе ОМС

1.1. Фактическим доходом в системе ОМС в ГБУЗ ЛО «Госненская КМБ» считается сумма денежных средств, поступивших в медицинское учреждение в соответствующий финансовый период по принятым к оплате ТФОМС и страховыми медицинскими организациями (далее – СМО) счетам за оказанную медицинскую помощь после экспертизы счетов в страховых медицинских организациях.

1.2. Доход по базовой программе ОМС медицинского Учреждения формируется в соответствии с принятым способом финансирования за оказанную медицинскую помощь:

1.2.1. По амбулаторно-поликлиническим службам:

1.2.1.1. По подушевому нормативу финансирования на прикрепившихся лиц с учетом показателей результативности деятельности медицинской организации за обращение (законченный случай), за посещение, за исключением посещений в неотложной форме, посещений в связи с диспансеризацией определенных групп взрослого населения, медицинскими осмотрами несовершеннолетних, диспансеризацией пребывающих в стационарных Учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, а так же детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронатную семью; в сочетании с оплатой за единицу объема медицинской помощи – за медицинскую услугу.

1.2.1.2. За единицу объема медицинской помощи – за медицинскую услугу, за посещение, за обращение (законченный случай) при оплате медицинской помощи, оказанной застрахованным лицам за пределами Ленинградской области, а также в отдельных медицинских организациях, не имеющих прикрепившихся лиц.

1.2.1.3. За единицу объема медицинской помощи – за медицинскую услугу, за посещение в неотложной форме, за посещение в связи с диспансеризацией определенных групп взрослого населения, медицинскими осмотрами несовершеннолетних, диспансеризацией пребывающих в стационарных Учреждениях детей-сирот, находящихся в трудной жизненной ситуации, а также детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство), в приемную или патронатную семью, за посещение углубленной диспансеризации взрослого населения.

1.2.1.4. Полученный доход является доходом медицинского Учреждения, который складывается из тарифов и объемов оказания медицинской помощи всеми структурными подразделениями и не является доходом конкретного сотрудника или медицинского подразделения

1.2.2 При оплате медицинской помощи, оказанной в условиях дневного стационара:

1.2.2.1 За законченный случай лечения заболевания, включенного в соответствующую группу заболеваний (в том числе клинико-статистические группы заболеваний).

1.2.2.2 За прерванный случай оказания медицинской помощи при переводе пациента в другую медицинскую организацию, преждевременной выписке пациента из медицинской организации при его письменном отказе от дальнейшего лечения, летальном исходе, а также проведении диагностических исследований.

1.2.2.3 При оплате скорой медицинской помощи, оказанной вне медицинской организации (по месту вызова бригады скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи, а также в транспортном средстве при медицинской эвакуации) по подушевому нормативу финансирования в сочетании с оплатой за вызов скорой медицинской помощи при оплате медицинской помощи, оказанной застрахованным лицам за пределами Ленинградской области.

1.2.2.4. Полученный доход является доходом медицинского Учреждения, который складывается из тарифов и объемов оказания медицинской помощи всеми структурными подразделениями и не является доходом конкретного сотрудника или медицинского подразделения

1.2.3. При оплате медицинской помощи, оказанной в стационарных условиях:

1.2.3.1. За законченный случай лечения заболевания, включенного в соответствующую группу заболеваний (в том числе клинико-статистические группы заболеваний), в сочетании с оплатой за единицу объема медицинской помощи – за медицинскую услугу.

1.2.3.2. За прерванный случай оказания медицинской помощи при переводе пациента в другую медицинскую организацию, преждевременной выписке пациента из медицинской организации при его письменном отказе от дальнейшего лечения, летальном исходе, а также проведении диагностических исследований.

1.2.3.3. Полученный доход является доходом медицинского Учреждения, который складывается из тарифов и объемов оказания медицинской помощи всеми структурными подразделениями и не является доходом конкретного сотрудника или медицинского подразделения.

1.3. Порядок распределения средств в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования состоит из статей расходов на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда, прочие выплаты, приобретение лекарственных средств, расходных материалов, продуктов питания, мягкого инвентаря, медицинского инструментария, реактивов и химикатов, горюче-смазочных материалов, прочих материальных запасов, расходы на оплату стоимости лабораторных и инструментальных исследований, проводимых в других Учреждениях (при отсутствии в медицинской организации лаборатории и диагностического оборудования), расходы на оплату услуг связи, транспортных услуг, коммунальных услуг, работ и услуг по содержанию имущества (в части расходов на текущий ремонт), расходы на арендную плату за пользование имуществом, оплату программного обеспечения и прочих работ и услуг, социальное обеспечение работников медицинских организаций, установленное законодательством Российской Федерации, прочие расходы, расходы на приобретение основных средств (оборудование, производственный и хозяйственный инвентарь) стоимостью до 1 000 000,00 рублей за единицу.

1.4. Средства на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в базовой Программе ОМС формируются в соответствии с порядком распределения средств, утвержденной приказом руководителя ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», с обязательным соблюдением нормативов по статьям расходов (не менее) на "Медикаменты и перевязочные средства» и на "Продукты питания".

1.5. Средства на оплату труда медицинского Учреждения в системе ОМС формируются по следующей структуре:

1.5.1. Амбулаторно-поликлиническая помощь;

1.5.2. Стационарная помощь;

1.5.3. Дневные стационары;

1.5.4. Скорая помощь.

1.6. Средства на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в соответствии со структурой тарифа делятся на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда (расходы по уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд на обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), первые три дня по больничным листам, молоко.

1.7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ), сформированный по нормативу от дохода в соответствии с определенным способом финансирования, включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат сотрудникам ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ». Средства на осуществление стимулирующих выплат планируются в размере не менее 30 процентов от должностных окладов работников Учреждения.

1.8. При невыполнении плановых объемов медицинской помощи фонд заработной платы службы (подразделения) корректируется по полученному доходу в сторону уменьшения, но не может быть менее фонда оплаты труда по тарификационным спискам (на занятые ставки).

1.9. Структурные подразделения недофинансируются на сумму недополученных денежных средств по обоснованным отказам в оплате счетов страховыми компаниями и ТФОМС по медико-экономическому контролю (МЭК), медико-экономической экспертизе (МЭЭ), экспертизе качества медицинской помощи (ЭКМП) и штрафам по МЭЭ и ЭКМП.

2. Формирование средств на оплату труда из средств областного бюджета

2.1. Фактическим доходом в ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» считается объем субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг на соответствующий финансовый период за счет средств областного бюджета Ленинградской области в сфере охраны здоровья граждан.

2.2. Объем субсидии на финансовое обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг на соответствующий финансовый период формируется в соответствии с приказом Комитета по здравоохранению ЛО и Соглашением «О порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг»:

2.2.1. По специализированной медицинской помощи, оказываемой в экстренной форме при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, представляющих угрозу жизни пациента.

2.2.2. По первичной медико-санитарной помощи, оказываемой в экстренной форме при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, представляющих угрозу жизни пациента.

2.2.3. По первичной медико-санитарной и специализированной медицинской помощи в части медицинской помощи при заболеваниях, не включенных в базовую программу обязательного медицинского страхования, передаваемые половым путем, туберкулез, ВИЧ-инфекция и синдром приобретенного иммунодефицита (ВИЧ-инфекции), в части венерологии, фтизиатрия, психиатрия-наркология, «Лечебная физкультура и спортивная медицина» в кабинетах спортивной медицины, паллиативная медицинская помощь в амбулаторных условиях и патронаж на дому, диагностика и лечение по профилю психотерапия.

2.2.4. За вызовы скорой медицинской помощи, оказываемой в экстренной форме при внезапных острых заболеваниях, состояниях, обострении хронических заболеваний, представляющих угрозу жизни пациента.

2.2.5. По медицинской помощи на койках сестринского ухода, оказываемой стационарно.

2.3. Полученный доход является доходом Учреждения, который складывается из тарифов и объемов оказания медицинской помощи всеми структурными подразделениями и не является доходом конкретного сотрудника или медицинского подразделения.

2.4. Объем субсидии на финансовое обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг на соответствующий финансовый период за счет средств областного бюджета Ленинградской области в сфере охраны здоровья граждан, формируется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности и распределяется по следующим экономическим статьям расходов Бюджетной классификации:

расходы на заработную плату, начисления на выплаты по оплате труда, прочие выплаты, услуги связи, транспортные услуги, коммунальные услуги, на арендную плату за пользование имуществом, работы, услуги по содержанию имущества, прочие работы, услуги, прочие расходы, расходы на приобретение основных средств (оборудование, производственный и хозяйственный инвентарь), увеличение стоимости материальных запасов: приобретение лекарственных средств, расходных материалов, горюче-смазочных материалов, мягкого инвентаря, медицинского инструментария, реактивов и химикатов, прочих материальных запасов.

2.5. Средства на оплату труда Учреждения формируются по следующей структуре:

2.5.1. По амбулаторно-поликлиническим службам:

- Первичная медико-санитарная помощь;
- Первичная специализированная медико-санитарная помощь.

2.5.2. По стационарным службам:

- Специализированная медицинская помощь (круглосуточный стационар);
- Медицинская помощь на койках сестринского ухода.

2.5.3. Скорая медицинская помощь.

2.6. Средства на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда в соответствии со структурой тарифа делятся на заработную плату и начисления на выплаты по оплате труда (расходы по уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд на обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), три дня по больничным листам, молоко

2.7. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ), сформированный по нормативу от дохода в соответствии с определенным способом финансирования (включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат) и является источником средств на заработную плату и выплат стимулирующего характера для сотрудников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ». Средства на осуществление стимулирующих выплат планируются в размере не менее 30 процентов от должностных окладов работников Учреждения.

3. Порядок финансирования и распределения средств, полученных от предоставления услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни, и выдачи женщинам родовых сертификатов, а также в части средств, полученных от предпринимательской деятельности

3.1. Порядок финансирования и распределения средств ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», полученных от предоставления услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), в период родов и в послеродовой период, а также по диспансерному наблюдению ребенка в течение первого года жизни, и выдачи женщинам родовых сертификатов регламентируется в Приложении № 3 и в Приложении № 3.1.

3.2. Порядок финансирования и распределения средств ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», полученных от предпринимательской деятельности, регламентируется в Приложении № 2 и в Приложении № 2.1.

4. Основные принципы распределения стимулирующих выплат

4.1. Порядок определения объемов денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера подразделениям в рамках Программы ОМС:

4.1.1. Формируется общий доход за счет поступивших средств по установленной структуре Учреждения и в соответствии со способами оплаты.

4.1.2. Определяется фонд оплаты труда, согласно структуры расходов, утвержденной приказом руководителя ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ».

4.1.3. Определяется объем средств, направляемых на формирование резервного фонда отпусков, специализации и фонда оплаты труда параклинических служб в сумме абсолютного значения тарификационного фонда параклинических отделений.

4.1.4. Сумма средств, оставшаяся после формирования резервного фонда и фонда оплаты труда параклинических служб, формирует размер фонда заработной платы от полученного дохода Учреждения.

4.1.5. Определяется сумма средств на стимулирующие выплаты по каждому подразделению, профилю.

4.1.6. Распределение стимулирующих выплат параклиническими службами в системе ОМС осуществляется согласно фактически выполненным исследованиям, плановому фонду оплаты труда подразделений, но не более утвержденного тарификационными списками.

2.1.7. Распределение стимулирующих выплат АУП и прочему немедицинскому персоналу осуществляется исходя из экономии по тарификационному фонду после выплаты за фактическую отработку времени.

4.1.8. При распределении средств стимулирующих выплат круглосуточному стационару и дневному стационару ежемесячно учитывается выполнение объемных показателей, корректируется фонд оплаты труда согласно пролеченных больных (но не более тарифного фонда), а по итогам квартала – производится анализ и выплата премий по доходам, полученным на основании выставленных счетов за пролеченных больных.

4.1.9. Распределение стимулирующих выплат основным службам и вспомогательным подразделениям отделения скорой медицинской помощи осуществляется с учетом выполнения планового задания по вызовам, скорректированного с учетом оплаты за фактически отработанное время.

4.1.10. Распределение стимулирующих выплат узким специалистам осуществляется за фактически выполненный объем по всем видам медицинской помощи.

4.2. Порядок определения объемов денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера подразделениям, оказывающим медицинскую помощь в рамках выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, финансируемого из средств бюджета Ленинградской области:

4.2.1. Формируется общий объем бюджетных ассигнований, направляемый на формирование фонда заработной платы за счет субсидии на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг.

4.2.2. Согласно плану финансово-хозяйственной деятельности определяется фонд оплаты труда.

4.2.3. Производятся отчисления от фонда оплаты труда на формирование резервного фонда отпусков, три дня по больничным листам, молоко.

4.2.4. Ежемесячное распределение стимулирующих выплат основным службам и параклиническим подразделениям, работающим в рамках государственного задания на оказание государственных услуг, финансируемого из средств областного бюджета, осуществляется согласно фактически выполненным объемам медицинской помощи, плановому фонду оплаты труда отделений, но не более утвержденного тарификационными списками планового фонда с учетом выплаты за фактически отработанное время. Выплата стимулирующих выплат может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, с применением к ФОТ сформировавшегося процента фактически выполненного объема оказанной медицинской помощи к запланированной.

4.2.5. Невыполнение плановых объемных показателей оказания медицинской помощи более 2-х месяцев (за исключение форс-мажорных обстоятельств) влечет за собой пересмотр организационно-штатной структуры.

5. Сроки выплаты заработной платы.

В соответствии со ст.136 Трудового Кодекса заработная плата выплачивается в соответствии с утвержденными датами.

Даты выплаты:

- за вторую половину месяца-11 числа каждого месяца;
- за первую половину месяца-26 числа каждого месяца.

Начисление аванса за первые 15 календарных дней месяца производится в размере 40% от нижеуказанных выплат:

Вид выплаты	Включить в аванс
Должностной оклад	Да
Компенсация за работу в ночное время	Нет
Компенсация за работу во вредных или опасных условиях труда	Да
Надбавка за совмещение должности	Да
Надбавка за профессиональное мастерство	Да
Компенсация за работу сверхурочно	Нет
Компенсация за работу в выходные дни	Нет

Больничное пособие	Нет
Пособие по беременности и родам	Нет
Пособие по уходу за ребенком	Нет
Другие социальные пособия (за постановку на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, на погребение)	Нет
Отпускные	Нет
Материальная помощь	Нет
Премии (ежемесячные, ежеквартальные, годовые и пр.)	Нет
Средний заработок (за время командировки, донорские дни и пр.)	Нет

Расчетные листки по заработной плате выдаются ежемесячно при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

Расчетный листок в бумажном виде работник получает лично, либо в бухгалтерии, либо у лица, ответственного за составление графиков работы и табелей учета рабочего времени.

Чтобы получить расчетные листки в электронном виде работник подает заявление и дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные. Подтверждением выдачи расчетных листков в электронном виде являются уведомления о доставке электронных писем. Такие уведомления хранятся на сервере учреждения.

Срок хранения не востребовавшихся расчетных листков составляет пять лет.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и распределения стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников

ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ»

1. Общие положения

1. 1. Настоящее Положение вводится в целях:

- повышения мотивации работников к качественным результатам труда;
- прямой зависимости размера стимулирующих выплат за месяц от конкретных результатов работы каждого работника;
- поощрения качественного и производительного труда;
- поощрения инициативы и ответственности за выполняемую работу.

1.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут осуществляться:

- по итогам работы Учреждения;
- по итогам работы структурного подразделения Учреждения;
- по итогам работы конкретного работника.

Стимулирующие выплаты по итогам работы руководителю Учреждения могут осуществляться только по итогам работы Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, структурного подразделения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

1.4. Размер стимулирующих выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения, структурного подразделения, работника и (или) критериев оценки деятельности Учреждения, структурного подразделения, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности) и зависит от полученного дохода.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности Учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником

работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

1.5. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы Учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, филиалов, должностей работников Учреждения и должен соответствовать стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности. Базовый размер премиальных выплат определяется в абсолютном значении.

1.6. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы Учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

1.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, заместителей главного врача, главного бухгалтера и руководителей обособленных структурных подразделений Учреждения).

1.8. Стимулирующая надбавка по итогам работы может быть установлена в случаях, когда результаты деятельности работника могут быть полноценно оценены согласно раздела 4 настоящего Положения.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника (без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни).

1.9. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с п. 1.6 к данному Положению.

1.10. В случае превышения целевых показателей средней заработной платы по категориям медицинского персонала, установленного для Учреждения, в том числе и по источникам финансового обеспечения, а также в случае отсутствия финансовых средств (перерасход фонда оплаты труда), начисление стимулирующих выплат в соответствующем периоде может не производиться.

1.11. Постоянные стимулирующие выплаты не являются гарантированными и выплачиваются согласно трудовых договоров.

2. Порядок определения стимулирующих выплат

2.1. Показатели и критерии эффективности деятельности работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» устанавливают действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников больницы от объема и качества предоставляемых услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

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 оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.2. Показатели эффективности и критерии деятельности работников Учреждения характеризуют основную деятельность отделения (отдела, службы), в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, работу с кадрами, удовлетворенность граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствие обоснованных жалоб, а также учитывают соблюдение работниками Учреждения трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

2.3. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится в соответствии с «Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника» (Приложение № 5 с Приложениями 1-107) ежемесячно по результатам проводимой оценки эффективности деятельности работников Учреждения двухуровневой Комиссией, утвержденной приказом руководителя.

Комиссия 1 уровня – формируется на базе структурного подразделения Учреждения – формируется из трех человек: заведующий отделением (при отсутствии такового – врач структурного подразделения), старшая медицинская сестра (фельдшер, старшая акушерка, старшая операционная сестра) (при отсутствии таковой – медицинская сестра структурного подразделения), представитель профсоюзной организации, являющийся работником отделения, выбранный на общем собрании отделения, а при отсутствии такового – председатель профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под подпись работников с оценкой качества их работы.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом (два экземпляра), который подписывается всеми членами комиссии, и представляется на утверждение заместителю руководителя по профилю. Один экземпляр протокола передается в планово-экономический отдел для осуществления расчета выплат по итогам работы за месяц, второй экземпляр подшивается во внутреннюю документацию подразделения.

В случае несогласия сотрудника подразделения с результатами распределения выплат он имеет право обратиться в Комиссию 2 уровня «Комиссию по контролю за правильностью распределения стимулирующих выплат».

Комиссия 2 уровня формируется на базе Учреждения, порядок формирования и состав комиссии утверждаются приказом руководителя.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности руководителей структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшера);
- определяет размер премии заведующих (руководителей) структурных подразделений, старших медицинских сестер (фельдшера); работникам, не входящим в структурные подразделения, по утвержденным критериям (10% параклиническим службам);
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества.
- рассмотрения вопроса об отмене оценки работников согласно «Показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника» из-за частично (полностью) отменой плановой помощи.

Результаты работы комиссии оформляются протоколом (два экземпляра), который подписывается всеми членами комиссии и представляется на утверждение руководителю, а затем один экземпляр в планово-экономический отдел для осуществления расчета выплат по итогам работы за месяц, второй экземпляр подшивается во внутреннюю документацию у заведующей канцелярией.

2.4. Контроль за правильностью распределения стимулирующих выплат, а также рассмотрение спорных вопросов по оценке критериев качества от работников Учреждения осуществляет руководитель Учреждения.

2.5. Распределение средств внутри структурного подразделения производится в соответствии с количеством фактически занятых штатных должностей в подразделении по категориям, фондом заработной платы, при соблюдении соотношения категорий сотрудников, в соответствии с настоящим Положением согласно Протоколу распределения выплат.

2.6. Размер выплат конкретным работникам Учреждения производится на основе балльной оценки с учетом значения каждого показателя в баллах и определяется по формуле:

$$V_{\text{расч.}} \times \text{Фактическое количество набранных баллов}$$

$V_{\text{факт.}} = \frac{\text{Фактическое количество набранных баллов}}{\text{Максимально возможное количество баллов}}$, где

Максимально возможное количество баллов

$V_{\text{факт.}}$ – размер выплаты фактический (с учетом показателей оценки эффективности деятельности);

$V_{\text{расч.}}$ – размер выплаты расчетный.

2.7. Выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работникам, занимающим соответствующие должности на условиях совместительства.

2.8. Определенный с учетом показателей оценки эффективности деятельности конкретных категорий работников размер стимулирующих выплат устанавливается при условии, что работник занимает штатную должность в объеме одной ставки по соответствующей специальности и отработал полную норму рабочего времени, установленную в отчетном месяце.

В случае если соответствующий работник занимает штатную должность по соответствующей специальности в объеме менее ставки (0,25, 0,5 или 0,75 ставки), размер выплаты определяется с учетом показателей оценки эффективности деятельности данного работника пропорционально объему занимаемой ставки.

В случае если соответствующим работником не отработана полная норма рабочего времени, установленная ему в отчетном месяце, размер доплаты определяется с учетом показателей оценки эффективности деятельности данного работника пропорционально отработанному рабочему времени.

2.9. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую бесплатно в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания населению Ленинградской области медицинской помощи;

в) выполнения плановых показателей отделения ниже 80 процентов (для заведующих (руководителей) структурных подразделений), в том числе из-за неправильного занесения в МИС, как следствие недополучения дохода и наложение штрафов на учреждение.

2.10. Средства на выплаты стимулирующего характера, сформированные в результате снижения оценки эффективности труда отдельных сотрудников структурного подразделения, могут быть перераспределены и направлены на стимулирование работников подразделения, показавших за отчетный период наилучшее выполнение целевых показателей, либо могут быть направлены в резерв стимулирующих выплат.

2.11. Финансирование расходов, связанных с осуществлением денежных выплат стимулирующего характера, производится за счет средств обязательного медицинского страхования, средств областного бюджета, а также средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

2.12. Ответственность за достоверность представляемых сведений по результатам работы несут руководители структурных подразделений и старшие медицинские сестры (фельдшер) отделений.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении средств, полученных от оказания медицинских и немедицинских
услуг,
оказанных на платной основе, в государственном бюджетном учреждении
здравоохранения Ленинградской области «Тосненская клиническая межрайонная
больница»

I. Общие положения

1. Положение регламентируется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 04.10.2012 № 1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг».

2. Источник средств, за счет которых производится оплата труда, возмещение затрат, связанных с предоставлением платных медицинских услуг, формирование фондов производственного и социального развития учреждения, – средства, полученные от граждан, учреждений, организаций и других источников, разрешенных законодательством, за оказание платных медицинских услуг.

3. Положение распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении платных медицинских услуг.

4. Настоящее положение является самостоятельным и не зависит от других существующих в учреждении положений об оплате труда.

II. Цели и задачи положения

1. Определение принципов учета и распределения доходов.
2. Материальное стимулирование работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ», участвующих в проведении платных медицинских (немедицинских) услуг.
3. Развитие материально-технической базы ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ».

III. Учет платных услуг и принципы оплаты

1. На доходы, полученные от оказания платных услуг, в установленном порядке составляется план ФХД.

2. Бухгалтерский учет доходов от платных медицинских услуг осуществляется в соответствии с действующей инструкцией по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях.

3. Учет платных медицинских услуг ведется отдельно по источникам поступления финансовых средств в соответствии с классификацией расходов и доходов бюджетов Российской Федерации.

4. Ежемесячно делается отчет специалистов о выполненном объеме платных медицинских услуг, который подписывается ответственным лицом. Оплата труда работникам производится по фактически выполненному объему платных услуг.

IV. Порядок распределения доходов за оказание платных медицинских услуг

1. При оказании платных медицинских услуг распределению подлежит весь полученный совокупный доход. Доход от реализации платных медицинских услуг представляет собой сумму денежных средств, поступивших в кассу учреждения или перечислением на лицевой счет ГБУЗ ЛО «Госненская КМБ».
2. Расходование средств, полученных от оказания платных услуг, производится на основании плана финансово-хозяйственной деятельности.
3. Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников, определяется согласно соответствующим нормативам, в соответствии с размером затрат на оплату труда, предусмотренных при определении цен на платные услуги.
4. Предельный размер фонда оплаты труда определяется в соответствии с утвержденным нормативом, рассчитанным в соответствии с калькуляцией стоимости медицинских услуг, и соответствует удельному весу общей суммы средств на оплату труда в общей сумме доходов.

4.1. Формируется фонд оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда, но не более 70 процентов от дохода за оказанные платные услуги в отделении. Стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц работникам распределяются в процентах от дохода (за вычетом стоимости дорогостоящих материалов, не входящих в прейскурант, и за минусом отчислений в фонд оплаты отпускных, который составляет 10% от общего дохода). Каждый специалист, оказывающий платные услуги, получает определенный процент от суммы собранных денежных средств:

4.1.1. Медицинский персонал:

врачи – до 55 процентов от общего дохода отделения; средний медицинский персонал – до 60 процентов от общего дохода отделения.

5. Из средств, полученных от оказания платных услуг, уплачиваются налоги и страховые взносы согласно действующему законодательству, исчисляемые от фонда оплаты труда.
6. За счет средств выручки, оставшейся после уплаты расходов по оплате труда, налогов и страховых взносов, возмещаются расходы, включенные в себестоимость платных услуг: на оплату услуг связи и транспорта; на оплату коммунальных услуг; на оплату услуг по содержанию имущества; на приобретение основных средств; на увеличение стоимости материальных запасов; на специализацию и повышение квалификации работников; прочие расходы.
7. За счет средств полученной прибыли учреждения формируются фонды:
- фонд материального поощрения – 70 процентов;

- фонд производственного развития учреждения – 30 процентов. Средства данного фонда расходуются в первую очередь на приобретение и ремонт медицинского оборудования, инструментария в соответствии с лицензионными требованиями.

8. В случаях необходимости для возмещения недостатка средств бюджета или ОМС по решению руководителя государственного учреждения здравоохранения может направляться часть чистой прибыли от оказания платных медицинских услуг, оставшаяся после уплаты налогов.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Ленинградской области «Госненская клиническая межрайонная больница» за счет
средств от приносящей доход деятельности

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 04.10.2012 № 1006 «Об утверждении Правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг» и определяет порядок начисления заработной платы и выплат стимулирующего характера из средств, поступивших от приносящей доход деятельности внутри учреждения здравоохранения.
2. На фонд оплаты труда направляются средства, поступившие на расчетный счет и в кассу учреждения от оказания платных медицинских услуг в отчетном периоде. Выплаты, направляемые на оплату труда и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся в пределах ассигнований, утвержденных в плане ФХД по приносящей доход деятельности на фонд оплаты труда.
3. Ежемесячная доля средств, направляемых на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера с учетом начислений на выплаты, при условии полного возмещения затрат, связанных с оказанием платных услуг, не должна превышать 70 процентов от объема средств, полученных по приносящей доход деятельности. В случае заключения договора с организацией по возмещению расходов за оказанные медицинские услуги, в том числе и на заработную плату, производить начисление заработной платы работникам согласно утвержденной сметы расходов к данному договору.
4. Фонд оплаты труда с учетом начислений на выплаты по приносящей доход деятельности направляется на:
 - 4.1 выплату заработной платы работникам состоящим в штате учреждения по приносящей доход деятельности;
 - 4.2 выплаты стимулирующего характера медицинскому персоналу непосредственно оказывающему медицинские услуги;
 - 4.3 выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам, служащим и другим категориям работников, способствующим развитию платных услуг;
 - 4.4 начисления на выплаты по оплате труда.

II. Принципы оплаты труда

1. Для работников, состоящих в штате учреждения по приносящей доход деятельности, конкретные размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера определяются на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ» и выплачиваются в пределах объемов, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

2. Между категориями персонала по видам платных услуг утверждены следующие проценты на фонд заработной платы (Приложение 1).

К работникам, способствующим развитию платных услуг, относятся:

- Руководители медицинского учреждения и его подразделений принимающие участие в организации платных услуг. Другие категории работников способствующих развитию платных услуг. Утверждены ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность (Приложение №2)

- Работники: ведущие бухгалтерский учет и экономические расчеты по платным услугам, занимающиеся приемом денег от оказания платных услуг. Процент от общего ежемесячного дохода по предпринимательской деятельности для распределения (Приложение №3)

Распределение денежных средств между медицинским персоналом, непосредственно оказывающим платную медицинскую услугу *

№ п/п	Наименование подразделения согласно штатного расписания	Процент на распределение заработной платы от дохода	Должность	Распределение в процентах между персоналом оказывающим услуги
1	Процедурный кабинет	37	Медицинская сестра	100
2	Рентгеновское отделение (в т.ч. ультразвуковая диагностика)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
3.1	Физиотерапевтическое отделение	37	Все должности согласно штатного расписания	100
3.2	Физиотерапевтическое отделение (кабинет по ЛФК)	37	Врач по лечебной физкультуре	100
3.3	Физиотерапевтическое отделение (Массажный кабинет)	50	Медицинская сестра по массажу	100
3.4	Заведующий физиотерапевтическим отделением- врач-физиотерапевт	10	Заведующий физиотерапевтическим отделением-врач-физиотерапевт	100
4	Женская консультация	50	Все должности согласно штатного расписания	100
5	Педиатрическое отделение (АПП)	37	Врач Медицинская сестра	65 35
6	Терапевтическое отделение (АПП)	37	Врач Медицинская сестра	65 35
7	Кабинет врача-хирурга (АПП), кабинет травматологии и ортопедии (АПП) , урологический кабинет (АПП), первичный онкологический кабинет (АПП)	37	Врач Медицинская сестра	65 35

8	Туберкулезный (фтизиатрический) кабинет (АПП)	37	Врач Медицинская сестра	50 50
9	Кабинет инфекционных заболеваний (АПП)	37	Врач Медицинская сестра	65 35
10	Кабинет врача-психиатра-нарколога (АПП)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
11.1	Клинико - диагностическая лаборатория	40	Все должности согласно штатного расписания	100
11.2	Клинико - диагностическая лаборатория	2	Заведующий клинико-диагностической лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики	100
12	Клинико – диагностическая лаборатория – бактериологическая	40	Все должности согласно штатного расписания	100
13	Лаборатория иммуноферментного анализа	35	Все должности согласно штатного расписания	100
14	Стоматологическое отделение (АПП)	40	Все должности согласно штатного расписания	100
15	Кабинет ортопедической стоматологии (АПП)	55	Все должности согласно штатного расписания	100
16	Кабинет врача - дерматовенеролога, оториноларингологический кабинет, кабинет врача-невролога, офтальмологический кабинет, кардиологический кабинет, кабинет врача-эндокринолога	37	Врач Медицинская сестра	65 35
17	Отделение сестринского ухода (Стационар): -дополнительные медицинские услуги	65	Все должности согласно штатного расписания	100

	-комплекс медицинских услуг	39		
18	Гинекологическое отделение (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
19	Родовое отделение (Стационар)	50	Все должности согласно штатного расписания	100
20	Отделение новорожденных (Стационар)	50	Все должности согласно штатного расписания	100
21	Отделение анестезиологии – реанимации для взрослого населения (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
22	Кардиологическое отделение (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
23	Педиатрическое отделение (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
24	Терапевтическое отделение (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
25	Хирургическое отделение (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
26	Отделение травматологии и ортопедии (Стационар)	37	Все должности согласно штатного расписания	100
27	Эндоскопическое отделение (Стационар)	37	Врач Медицинская сестра	60 40
28	Кабинет функциональной диагностики	37	Все должности согласно штатного расписания	100
29	Приемное отделение (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	20	Средний медицинский персонал	100

30	Врачебная амбулатория села Ушаки (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей) с выездом в организацию)	60	Средний медицинский персонал	100
31	ФАП г.п. Рябово (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	37	Средний медицинский персонал	100
32	Врачебная амбулатория дер. Федоровское (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	37	Средний медицинский персонал	100
33	Врачебная амбулатория д.Тарасово (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	37	Средний медицинский персонал	100
34	Врачебная амбулатория д. Федоровское (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей) с выездом в организацию)	60	Средний медицинский персонал	100
35	Регистратура, архив Тосненской поликлиники (Заключение ОВИР)	20	Средний медицинский персонал	100
36	Прачечная	12	Прочий персонал	100
37	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин Тосненской поликлиники (ДМС)	15	Прочий персонал	100
38	Медицинский регистратор регистратуры, архив Тосненской поликлиники (ДМС)	15	Средний медицинский персонал	100
39	Никольская поликлиника (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	37	Средний медицинский персонал	100
40	Никольская поликлиника (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей) с выездом в организацию)	60	Средний медицинский персонал	100
41	Любанская поликлиника (предрейсовые (послерейсовые) осмотры водителей)	37	Средний медицинский персонал	100

* в случаях оказания платных медицинских услуг врачом без медицинской сестры, врачу распределяются 100%.

№ п/п	Должность	Сумма стимулирующей выплаты за интенсивность в месяц, руб.
1	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	8071,18
2	Заместитель главного врача по медицинской части	8071,18
3	Заместитель главного врача по амбулаторно – поликлинической работе	8069,58
4	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению	8071,18
5	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	8071,18
6	Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом	7219,22
7	Заместитель главного врача по административно-хозяйственной деятельности	8071,18
8	Заместитель главного врача по качеству и безопасности медицинской деятельности	8071,18
9	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	8071,18
10	Заместитель главного врача по кадрам	8071,18
11	Главный бухгалтер	8071,18
12	Старшая медицинская сестра стоматологического отделения Тосненской поликлиники	2300,00
13	Зубной техник кабинета ортопедической стоматологии Тосненской поликлиники	2000,00
14	Медицинский регистратор регистратуры, архива Тосненской поликлиники	1500,00
15	Курьер общехозяйственной службы Тосненской поликлиники	2000,00
16	Заведующий Ульяновской поликлиникой- врач функциональной диагностики	2500,00
17	Старшая медицинская сестра Любанской поликлиники	1500,00
18	Специалист по связям с общественностью отдела информационных технологий	2400,00
19	Заведующий складом отдела материально-технического снабжения	6300,00
20	Начальник юридического отдела Тосненской КМБ	2000,00

Приложение № 3 к Приложению 2.1.

№ п/п	Подразделение	Должность	Процент от общего ежемесячного дохода по предпринимательской деятельности для распределения
	ГБУЗ ЛО «Тосненская КМБ»:		
1	Бухгалтерия	Все должности согласно штатного расписания	3,2
2	Планово-экономический отдел	Все должности согласно штатного расписания	0,7
3	Кассир Любанской поликлиники	Кассир	2
4	Сестра - хозяйка Ульяновской поликлиники	Сестра- хозяйка	2
	Никольская больница, Никольская поликлиника:		
5	Бухгалтерия Тосненской КМБ	Ведущий бухгалтер	2

Положение

по распределению средств, перечисленных от реализации сертификатов, полученных за оказание услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни ГБУЗ ЛО "Тосненская КМБ"

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом №370н от 16 июля 2014 года Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении порядка и условий оплаты медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни» со всеми изменениями и дополнениями, а также Приказом №266н от 02 апреля 2020 года Министерства здравоохранения РФ «О порядке расходования средств, перечисленных медицинским организациям на оплату услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни и критериях качества медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период».

1.2. Финансирование осуществляется Территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на основании договора и счета на оплату с приложением талонов родовых сертификатов, подтверждающих оказание женщинам услуг в период беременности, медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка, поставленного в течение первого года жизни в возрасте до 3 месяцев на диспансерный учет, и соответствующих реестров талонов родовых сертификатов. Средства, перечисленные Территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации, расходуются структурными подразделениями, в которых была оказана медицинская помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период, а также в структурных подразделениях, принимающих

участие в диспансерном наблюдении ребенка в течение первого года жизни, следующим образом:

в период беременности:

По КОСГУ (код классификации операций сектора государственного управления)

- Статья 210
«Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда» - 44,86%, в т.ч.
Подстатья 211 «Заработная плата» - 34,45% (в т.ч. резерв отпуска -6,4%)
Подстатья 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» - 10,41% (ЕСН составляет 30,2%)
- Статья 340 «Увеличение стоимости материальных запасов» (медикаменты и изделия медицинского назначения) - 29,76%
- Статья 310 «Увеличение стоимости основных средств» (в части предметов со сроком полезного использования более 12 месяцев) - 25,38%

правовая, психологическая и медико-социальная помощь:

По КОСГУ (код классификации операций сектора государственного управления)

- Статья 210
«Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда» - 100,0%, в т.ч.
Подстатья 211 «Заработная плата» - 76,80% (в т.ч. резерв отпуска -14,0%)
Подстатья 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» - 23,20% (ЕСН составляет 30,2%)

в период родов:

По КОСГУ (код классификации операций сектора государственного управления)

- Статья 210
«Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда» - 52,51%, в т.ч.
Подстатья 211 «Заработная плата» - 40,33% (в т.ч. резерв отпуска -7,7%)
Подстатья 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» - 12,18% (ЕСН составляет 30,2%)
- Статья 340 «Увеличение стоимости материальных запасов» (продукты питания) - 5,06%
- Статья 340 «Увеличение стоимости материальных запасов» (медикаменты и изделия медицинского назначения) - 29,74%
- Статья 310 «Увеличение стоимости основных средств» (в части предметов со сроком полезного использования более 12 месяцев) - 12,69%

в период диспансерного наблюдения ребенка в течение первого года жизни:

По КОСГУ (код классификации операций сектора государственного управления)

- Статья 210

«Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда» - 100,0%, в т.ч.

Подстатья 211 «Заработная плата» - 76,80% (в т.ч. резерв отпуска -14,0%)

Подстатья 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» - 23,20% (ЕСН составляет 30,2%)

Учреждение ведет обособленный учет средств на оплату услуг, поступающих в порядке, предусмотренном Правилами финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни, утвержденным Приказом №370н от 16 июля 2014 года Министерства здравоохранения РФ и Приказом №266н от 02 апреля 2020 года Министерства здравоохранения РФ.

Положение

по распределению средств фонда оплаты труда, перечисленных от реализации сертификатов, полученных за оказание услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни ГБУЗ ЛО "Тосненская КМБ"

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Приказом №370н от 16 июля 2014 года Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении порядка и условий оплаты медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни» со всеми изменениями и дополнениями, а также Приказом №266н от 02 апреля 2020 года Министерства здравоохранения РФ «О порядке расходования средств, перечисленных медицинским организациям на оплату услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни и критериях качества медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период».

2. Финансирование осуществляется Территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на основании счетов на оплату услуг с приложением талонов родовых сертификатов, а также реестров указанных талонов. Средства на оплату труда медицинских работников, перечисленные Территориальным органом Фонда социального страхования РФ, расходуются структурными подразделениями, в которых была оказана медицинская помощь:

- в период беременности - 44,86% (в том числе резерв отпуска 6,40%),
- правовая, психологическая и медико-социальная помощь в период беременности - 100,00% (в том числе резерв отпуска 14,00%),
- в период родов - 52,51% (в том числе резерв отпуска 7,70%),
- в период диспансерного наблюдения ребенка в течение первого года жизни – 100,00% (в том числе резерв отпуска 14,00%).

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА.

1. Оказание амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в период беременности:

1.1. Сформированный фонд оплаты труда за оказание медицинской помощи в период беременности в размере 44,86% (в соответствии с пунктом 1.3.) распределяется между врачами-специалистами, средним медицинским персоналом и младшим медицинским персоналом следующим образом:

- Врачи специалисты – 61,00%, в том числе исполнители (врач акушер-гинеколог и средний медицинский персонал, осуществляющие непосредственное наблюдение за женщиной в период беременности) – 87,07% и сопутствующие (врач-терапевт по диспансеризации беременных) – 6,53%;
- Средний медицинский персонал – 39,00%.

1.2. Оказание женщинам в период беременности правовой, психологической и медико-социальной помощи в амбулаторных условиях:

1.2.1. Сформированный фонд оплаты труда за оказание женщинам в период беременности правовой, психологической и медико-социальной помощи в амбулаторных условиях в размере 100 % (в соответствии с пунктом 1.3.) распределяется между врачами-специалистами.

1.3. Приказ главного врача о выплате денежных средств издается на основании протокола комиссии, предоставленного в планово-экономический и расчетный отделы.

Примечание: определение размера средств на оплату труда формируется ежемесячно, с учетом выявленных дефектов, в соответствии со шкалой оценки качества работы врачей акушеров-гинекологов женской консультации. Высвободившиеся средства направляются в резервный фонд и могут быть распределены в виде премии.

2. Оказание стационарной помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовый период:

2.1. Сформированный фонда оплаты труда за оказание медицинской помощи в период родов в размере 52,51% (в соответствии с пунктом 1.2. раздела 3 Приложения 3.1) распределяется между врачами-специалистами, средним медицинским персоналом и младшим медицинским персоналом следующим образом:

- Врачи специалисты – 44,00%, в том числе врачи-акушеры-гинекологи, средний и младший медицинский персонал отделения акушерского патологического беременности и родового отделения, непосредственно оказывающие медицинскую помощь – 89,61 % и медицинские работники, участвующие в оказании медицинской помощи – 2,69%;
- Средний медицинский персонал – 49,00%;
- Младший медицинский персонал – 7,00%.

2.2. Выплата денежных средств производится на основании приказа главного врача и протокола комиссии, предоставленного в планово-экономический и расчетный отделы.

Примечание: определение размера средств на оплату труда формируется ежемесячно, с учетом выявленных дефектов, в соответствии со шкалой оценки качества работы врачей акушеров – гинекологов акушерского отделения стационара ГБУЗ ЛО "Тосненская КМБ». Высвободившиеся средства направляются в резервный фонд и могут быть распределены в виде премии.

3. Диспансерное (профилактическое) наблюдение детей, поставленных в течение первого года жизни в возрасте до 3-х месяцев на диспансерный учет, за первые и вторые шесть месяцев диспансерного (профилактического) наблюдения с момента постановки на диспансерный учет.

3.1. Сформированный фонд оплаты труда за осуществление диспансерного (профилактического) наблюдения ребенка в течение первого года жизни в размере 100,00% распределяется между врачами-специалистами, средним медицинским персоналом и младшим медицинским персоналом следующим образом:

- Врачи специалисты – 61,00%;
- Средний медицинский персонал – 39,00%;

3.2. Средства распределяются Комиссией согласно фактически выполненного объема работы комиссией.

3.3. Выплата денежных средств производится на основании приказа главного врача и протокола комиссии, предоставленного в планово-экономический и расчетный отделы.

Примечание: определение размера средств на оплату труда формируется ежемесячно, с учетом выявленных дефектов, в соответствии с показателями оценки эффективности диспансерного наблюдения детей в течении первого года. Высвободившиеся средства направляются в резервный фонд и могут быть распределены в виде премии.

4. Распределение средств на подразделения рассматриваются комиссией с учетом штрафных санкций, разработанных на основании оценочных критериев, утвержденных приказом главного врача. Состав комиссии утверждается приказом главного врача.

Критерии оценки качества работы врачей акушеров-гинекологов женской консультации ГБУЗ ЛО "Тосненская КМБ" для ежемесячного определения фонда оплаты труда медицинского персонала

При оказании амбулаторно-поликлинической помощи женщинам в период беременности качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- а) антенатальная гибель плода;
- б) врожденные аномалии развития, не выявленные во время беременности;
- в) разрыв матки до госпитализации;
- г) несвоевременная госпитализация при гестозе средней степени тяжести;
- д) несвоевременная госпитализация при переношенной беременности.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства в размере 44,86 процентов от суммы распределяемых средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда врачей-специалистов и среднего медицинского персонала направляются средства в размере от 35 до 44 процентов от суммы распределяемых средств за каждый конкретный случай, который определяется Комиссией по распределению денежных средств, поступивших по родовым сертификатам за оказание медицинской помощи женщинам в период беременности, в период родов и послеродовый период.

Критерии оценки качества работы врачей акушеров-гинекологов акушерского отделения стационара ГБУЗ ЛО "Тосненская КМБ" для ежемесячного определения фонда оплаты труда медицинского персонала

При оказании стационарной помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период качество медицинской помощи оценивается отсутствием следующих критериев:

- а)эклампсия в родах и послеродовом периоде;
- б)случаи родового травматизма новорожденного;
- в)разрывы промежности III - IV степени, разрывы шейки матки III степени, расхождение лонного сочленения;
- г)разрывы матки;
- д)гнойно-септические осложнения в послеродовом периоде;
- е)поздняя неонатальная смерть новорожденного (7 - 27 день);
- ж)осложнения послеродового периода, обусловленные задержкой частей плаценты;
- з)экстирпация матки при осложненных родах.

При отсутствии указанных критериев на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала направляются средства в размере 52,51 процентов от суммы распределяемых средств.

При наличии одного или более критериев на оплату труда врачей-специалистов, среднего и младшего медицинского персонала направляются средства в размере от 40 до 52 процентов от суммы распределяемых средств за каждый конкретный случай, который определяется Комиссией по распределению денежных средств, поступивших по родовым сертификатам за оказание медицинской помощи женщинам в период беременности, в период родов и послеродовый период.

Оценка работы Заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБУЗ ЛО
«Тосненская КМБ»

№ п/ п	Показатель	Норматив (баллы)	Ответственный в Тосненской КМБ	Процент выполнения	Баллы
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Организация ведения организационно-методической деятельности, статистического учета, анализ и оценка показателей деятельности Учреждения.	3 балла	Заместитель главного врача по организационно-методической работе		
	Организация сбора и оформление документов для лицензирования медицинской деятельности и переоформление лицензии на медицинскую деятельность.	3 балла	Заместитель главного врача по организационно-методической работе		
2.	Выполнение объемных показателей реализации ТППГ по амбулаторной и стационарной помощи	4 балла 4 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе Заместитель главного врача по медицинской части		
3.	Организация неотложной помощи	3 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-		

	(исполнение плана и организация)	3 балла	поликлинической работе Заместитель главного врача по медицинской части		
4.	Организация работы дневных стационаров (исполнение плана и организация)	3 балла 3 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе Заместитель главного врача по медицинской части		
5.	Организация оказания ВМП. Наличие и контроль «листа ожидания».	3 балла 3 балла	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе. Заместитель главного по медицинской части		
6.	Нормативные акты медицинской организации.	3 балла	Заместитель главного врача по организационно-методической работе		
7.	Организация аттестации и повышения квалификации среднего медицинского персонала. Организация повышения квалификации медицинским работникам.	3 балла 3 балла	Заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом Заместитель главного врача по организационно-методической работе		
8.	Формирование штатного расписания. Количество заместителей. Возможность оптимизации.	3 балла 3 балла	Заместитель главного врача по экономическим вопросам. Заместитель главного врача по кадрам.		

9.	Формирование системы показателей эффективности деятельности медицинских работников. Меры стимулирующего характера, в зависимости от достижения целевого результата	3 балла	Заместитель главного врача по экономическим вопросам		
10.	Диспансеризация населения и профилактические осмотры. (исполнение плана и организация)	3 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе		
		3 балла	Заместитель главного врача по детству и родовспоможению		
11.	Диспансеризация участников ВОВ	3 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе		
12.	Выполнение Указов Президента РФ №№ 597, 598. Достижение показателей «Дорожной карты» в части заработной платы	4 балла	Заместитель главного врача по экономическим вопросам		
13.	Наличие и выполнение плана мероприятий по снижению смертности населения.	4 балла	Заместитель главного врача по медицинской части		
		4 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе		
14.	Наличие и исполнение плана организации санаторно-курортного долечивания (СКЛ) работающих граждан. Использование путевок на СКЛ.	4 балла	Заместитель главного врача по медицинской части		
		4 балла	Главный бухгалтер		
		4 балла	Заместитель главного врача по клинико-		

			экспертной работе		
15.	Решение вопросов строительства, ремонта и реконструкции в медицинской организации	4 балла	Заместитель главного врача по административно-хозяйственной деятельности.		
16.	Организация «закупок» в медицинской организации, ПФХД	4 балла	Заместитель главного врача по экономическим вопросам		
17.	Организация взаимодействия с организациями с целью обеспечения жителей Тосненского района льготными лекарственными препаратами, медицинской помощи отдельных категорий.	4 балла	Заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе		
18.	Исполнительская дисциплина	5 баллов	Все заместители руководителя Учреждения и главный бухгалтер		
	ИТОГО	100 баллов			