

УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ РК «КРПЦ»
О.Н. Лебедева
« 01 » января 2020 г.

«Мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной
организации учтено»

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ РК «КРПЦ»
И.С. Исаков
« 01 » января 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми
республиканский перинатальный центр» за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского
страхования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях:

- обеспечения усиления мотивации работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации специалистов;
- обеспечения материальной заинтересованности работников в профессиональном и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, направленной на повышение эффективности здравоохранения;
- установления действенных механизмов регулирования уровня оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, в том числе в рамках перевода медицинских работников на эффективные контракты;
- повышения уровня реального содержания заработной платы за счет выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. N 14 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми";

- Приказом от 30 июня 2018 г. № 6/274 Министерства здравоохранения Республики Коми «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Приказом Министерства здравоохранения Республики Коми от 01 марта 2018 г. № 409-р «Об утверждении положения об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением Государственного казенного учреждения Республики Коми «Центр обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Коми»;

- Коллективным договором ГБУЗ РК "Коми республиканский перинатальный центр" на 2019-2022 гг..

1.3. Положение регулирует порядок, условия и размеры выплаты стимулирующего характера, устанавливаемых за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования .

2. Перечень выплат стимулирующего характера

2.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и установления действенных механизмов уровня оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых медицинских услуг в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавки за стаж работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов, оптимизации штатной численности работников.

2.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.4. Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка.

2.5. На выплаты стимулирующего характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Надбавки за стаж работы

3.1. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в (далее - надбавка за стаж) в следующих размерах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 30 процентов.

3.2. Надбавка выплачивается исходя из установленного должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, без учета доплат и надбавок.

3.3. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) по основной должности руководителям, специалистам, служащим и рабочим в Учреждениях;

2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих в Учреждениях;

3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;

4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

3.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы.

3.4.1. В стаж засчитывается:

1) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в государственных учреждениях, а также на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, на должностях среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала в медицинских организациях независимо от организационно-правовой формы, в учреждениях социального обслуживания и госсанэпиднадзора (независимо от перерывов в работе);

2) время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

3) время пребывания в клинической ординатуре (ординатуре), а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

4) время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

5) время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;

6) время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

7) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от организационно-правовой формы собственности;

8) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России, УФСИН России;

9) время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

10) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений;

11) время работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

12) время работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений;

13) время службы в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

3.4.2. В стаж также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки):

1) время работы на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при

неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 г.;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Надбавки за качество выполняемых работ

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды надбавок за качество:

1) надбавка за квалификационную категорию;

2) ежемесячные денежные выплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;

3) надбавка врачам-специалистам, руководителям, имеющим ученую степень кандидата или доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

4) надбавка лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач СССР»;

5) доплаты молодым специалистам;

6) другие надбавки за качество выполняемых работ.

4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации.

4.2.2. Надбавка за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», устанавливается в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;

б) при наличии первой квалификационной категории - 30 процентов;

в) при наличии высшей квалификационной категории - 50 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал», устанавливается в следующих размерах:

а) при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов;

б) при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

в) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главной акушерке надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 15 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 25 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Главному врачу, заместителям главного врача из числа медицинского персонала, главной акушерке надбавка за квалификационную категорию устанавливается по специальности "Организация здравоохранения и общественного здоровья", "Организация сестринского дела", "Управление сестринской деятельностью".

4.2.3. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4.2.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) по основной должности;
- 2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

4.3. В целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, устанавливается норматив ежемесячных денежных выплат врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, в соответствии с перечнем должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, утвержденным приложением №1 к Положению:

а) врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием - 4000 рублей;

б) специалистам со средним медицинским образованием, работающим с врачами-специалистами либо оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях самостоятельно - 2000 рублей.

4.3.1. Денежные выплаты, установленные в соответствии с пунктом 4.3. Положения, осуществляются медицинским работникам, работающим по основной должности и/или по совместительству. Конкретный размер денежных выплат каждому работнику определяется по итогам месяца в зависимости от выполненных объемов и качества медицинской помощи в соответствии с установленным порядком.

4.3.2. Порядок осуществления ежемесячных денежных выплат за оказание медицинской помощи в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара и методика оценки деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий для повышения доступности медицинской помощи:

4.3.2.1. Денежные выплаты производятся с момента заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.3.2.2. Денежные выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время с учетом оценки качества работы врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием по показателям оценки эффективности, являющимся приложениями № 2 - 4 к положению.

4.3.2.3. Предельный объем средств, направленных на осуществление денежных выплат, рассчитывается по формуле:

$$O_{пр} = ((K_{вс} + (K_{всп} * k_u)) * N_{п1}) + ((K_{см} + (K_{смп} * k_u)) * N_{п2}),$$

где:

$N_{п1}$ – норматив ежемесячных выплат (в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 4000 руб. и 2000 руб.);

$K_{вс}$ – количество занятых штатных единиц врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;

$K_{всп}$ – количество занятых штатных единиц врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;

k_u – коэффициент участия специалистов параклинических подразделений в оказании амбулаторной помощи;

$K_{см}$ – количество занятых штатных единиц специалистов со средним медицинским образованием, работающих с врачами – специалистами;

$K_{смп}$ – количество занятых штатных единиц специалистов со средним медицинским образованием параклинических подразделений, работающих с врачами – специалистами.

4.3.2.4. На врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРПЦ» ежемесячно проводится внутриведомственная экспертиза деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием для определения размера выплат с учетом выполненных объемов и качества медицинской помощи. Комиссией утверждается протокол по показателям оценки значимости деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи.

4.3.2.5. Заведующие консультативно-диагностическим отделением, отделением функциональной диагностики, отделением охраны

репродуктивного здоровья, кабинетом вспомогательных репродуктивных технологий представляют в экономический отдел табель учета рабочего времени и показатели оценки значимости деятельности каждого отдельного сотрудника по итогам заседания врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРПЦ».

4.3.2.6. Начисление ежемесячных денежных выплат в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, производится в месяце, следующем за отработанным месяцем по итогам заседания врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРПЦ».

4.3.2.7. Экономический отдел, в соответствии с настоящим Положением, рассчитывает размер выплат по каждому сотруднику, участвующему в реализации мероприятий в целях повышения доступности медицинской помощи в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, готовит приказ о выплате денежных средств данным специалистам и представляет его на подпись главному врачу.

4.3.2.8. Начисление производится на основании приказа по Учреждению, подписанного главным врачом. С начисленной работнику суммы удерживается налог на доходы физических лиц в установленном порядке. Денежные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

4.4. В целях стимулирования работников Учреждения устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах: врачам-специалистам, руководителям, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 20 процентов должностного оклада.

Надбавка руководителям учреждения, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 20 процентов должностного оклада.

4.4.1. Надбавка устанавливается:

- 1) по основной должности;
- 2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

4.5. Надбавка лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»,

устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада, «Народный врач СССР» – 20 процентов должностного оклада.

Надбавка руководителям Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада, «Народный врач СССР» – 20 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» или «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка устанавливается по основной должности и по совместительству.

4.6. Молодым специалистам по должностям врачей и среднего медицинского персонала, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере 20 процентов к должностному окладу. Доплата устанавливается по основной должности **и по совместительству.**

4.6.1. Условия установления доплат молодым специалистам:

1) Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях здравоохранения на должностях, относящихся к категориям врачей и среднего медицинского персонала.

2) Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения (врачам - окончания интернатуры, ординатуры) на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 3 и 4 пункта 4.6.1. настоящего Положения.

3) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждения здравоохранения. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев, указанных в подпункте 4 пункта 4.6.1. настоящего Положения.

4) Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты

устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения здравоохранения в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5) Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях здравоохранения (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях здравоохранения в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

б) в случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, находился в отпуске по беременности и родам, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 2, 3, 4, 5 настоящего пункта, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.7. Другие надбавки за качество выполняемых работ:

- 1) врачам, старшим акушеркам и старшим медицинским сестрам стационарных и амбулаторно-поликлинических отделений, основная работа которых является дневной, при выполнении дополнительной работы на условиях совместительства на круглосуточных постах в свободное от основной работы время в выходные дни устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в размере 100 % должностного оклада за фактически отработанные часы. Надбавка начисляется ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за отчетный месяц. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавок предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел одновременно с табелем учета рабочего времени.
- 2) индивидуальные надбавки за качество выполняемых работ, устанавливаемые за выполнение конкретной работы, определенной по основному месту работы, на основании показателей оценки деятельности работника. Размеры индивидуальной надбавки за качество устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по должности по основному месту работы на квартал по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за предшествующий квартал. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавки предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел в течение 5 рабочих дней с даты окончания отчетного квартала. Надбавка начисляется ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени. Работникам, вновь вступившим на должность и не отработавшим полный период отчетного квартала, надбавка за качество за выполнение конкретной работы устанавливается приказом главного врача Учреждения на период до

наступления очередного квартала, которому предшествовал отчетный квартал, в течение которого они выполняли указанную конкретную работу.

- 3) за наставничество молодых специалистов врачебного и среднего медицинского персонала в размере 10 % должностного оклада наставника по основной должности. Надбавка устанавливается на срок не более 6 месяцев со дня начала работы молодого специалиста. Надбавки начисляются ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени. Надбавки за наставничество устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по основной должности на квартал по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за предшествующий квартал. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавок предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел в течение 5 рабочих дней с даты окончания отчетного квартала. Работникам, вновь приступившим к наставничеству молодых специалистов и не отработавшим полный период отчетного квартала, надбавка за наставничество устанавливается приказом главного врача Учреждения на период до наступления очередного квартала, которому предшествовал отчетный квартал, в течение которого они выполняли указанную работу.

- 4) за участие в проведении ведомственных экспертиз качества.

Надбавка устанавливается заместителям главного врача, заведующим отделений, врачам высшей и первой квалификационной категории на основании Положения о проведении ведомственных экспертиз качества медицинской помощи в размере 10 % должностного оклада по основной должности за участие в проведении ведомственных экспертиз качества в течение месяца. Надбавка устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссией второго уровня. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавки предоставляется Комиссией 2 уровня в экономический отдел в течение 5 дней с даты окончания месяца.

4.8. Порядок определения размера других видов надбавок за качество выполняемых работ:

4.8.1. Установление надбавок за качество выполняемых работ, указанных в пункте 4.7., производится на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и заместителя главного врача, курирующего соответствующее подразделение.

4.8.2. Показатели и критерии оценки для установления надбавок за качество выполняемых работ утверждены в Приложении № 5.

4.8.3. Конкретные размеры надбавок каждому работнику определяются в Протоколе решения Комиссии 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ» в зависимости от количества полученных баллов, согласно утвержденным показателям и критериям оценки эффективности деятельности для конкретного работника.

5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 процентов должностного оклада, оклада, ставки заработной платы.

5.2. Медицинским работникам с целью достижения целевых значений уровня заработной платы медицинских работников в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» максимальные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются ежемесячно. Фактическое начисление надбавок осуществляется в месяце, следующем за отработанным месяцем, по итогам работы и оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней, а также по итогам заседаний врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРПЦ» прошедшего месяца. Фактический размер надбавки определяется по итогам работы за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

Медицинским работникам, относящимся к категории молодых специалистов, и имеющим соответствующую доплату, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по истечении первых трех месяцев работы в учреждении.

5.3. Работникам учреждения из числа немедицинского персонала надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней по итогам работы за месяц. Максимальные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом главного врача на квартал. Фактический размер надбавки определяется ежемесячно по итогам работы за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

5.4. Работникам учреждения, являющимся главными внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Коми (далее МЗ РК), дополнительно по основному месту работы устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, размер надбавки устанавливается приказом МЗ РК.

5.5. Порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

5.5.1. Показатели и критерии оценки для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждены в Приложении №6.

5.5.2. Размеры надбавки устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавки начисляются за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

5.5.3. Конкретные размеры надбавок каждому работнику определяются в Протоколе решения Комиссии 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ» в зависимости от

количества полученных баллов, согласно утвержденным показателям и критериям оценки эффективности деятельности для конкретного работника.

5.5.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются в следующих случаях:

- а) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, смены).

5.6. Выплаченная надбавка может быть пересчитана по факту времени – с даты установления нарушения, в том числе по итогам проведения внешней экспертизы.

В случае, если экспертиза, проведенная после отчетного месяца, выявила нарушение по оказанию медицинской помощи, производится перерасчет показателей и стимулирующей надбавки за месяц, в котором произошло нарушение.

6. Премияльные выплаты

6.1. В учреждении могут устанавливаться премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, год).

Премияльные выплаты рассчитываются за фактически отработанное время за расчетный период – за отработанные часы, отдельно по основному месту работы и по совместительству, за исключением дней, оплата за которые произведена исходя из расчета среднего заработка (служебные командировки, нахождение на курсах повышения квалификации, учебный отпуск, очередной трудовой отпуск и в других случаях, установленных трудовым законодательством).

Максимальные размеры коэффициентов трудового участия по категориям работников устанавливаются Комиссией 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ» (КТУ мах.) и указываются в протоколе по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ».

Премия не распределяется главному врачу и работникам, которым по результатам оценки деятельности не установлен КТУ.

Размер стимулирующих выплат главному врачу определяется Министерством здравоохранения РК.

При прекращении трудового договора с сотрудником, премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, год) выплачиваются при условии, если период, за который производится премирование, отработан полностью.

Премирование не производится в следующих случаях:

1. Работникам, уволенным за нарушения трудового законодательства;

2. При установленных фактах появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня, смены);

3. Наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде в виде выговора;

4. Выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

На премию по итогам работы начисляется районный коэффициент и надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Суммы премиальных выплат относятся к расходам на оплату труда и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.2. При установлении премии по итогам работы за год учитываются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников согласно Приложения № 7.

6.3. При установлении премии по итогам работы за квартал учитываются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников согласно Приложения № 6.

Если на протяжении отчетного квартала работнику при оценке работы за месяц не устанавливалась оценка в баллах по каким-либо показателям, то решение об установлении или не установлении оценки по этим показателям по итогам работы за квартал принимается комиссиями по оценке эффективности деятельности.

6.4. Порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

а) размер средств, направляемых на премиальные выплаты, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ эк} = \text{ФОТп} - \text{ФОТф} - \text{ФОТоо}$$

где:

ФОТ эк – размер экономии фонда оплаты труда по учреждению;

ФОТп – утвержденный плановый фонд оплаты труда на финансовый период (год, квартал);

ФОТф – фактический начисленный фонд оплаты труда за отчетный период нарастающим итогом с учетом выплаты кредиторской задолженности за предыдущий период (при наличии);

ФОТоо – резервный фонд на оплату предстоящих отпусков и сохранения среднего заработка в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Расчеты производятся с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

За счет средств ФОМС экономия фонда оплаты труда может быть увеличена на сумму сложившейся и неиспользованной экономии ФОТ прошедшего периода.

Размер средств на премиальные выплаты по итогам работы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ пр} = \text{ФОТ эк} / 1,7$$

ФОТ пр – размер средств на премиальные выплаты по итогам работы без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

Рассчитанный таким способом размер средств на премиальные выплаты указывается в приказе по учреждению и заносится в программу по начислению заработной платы.

б) по каждому работнику рассчитывается конкретный коэффициент трудового участия исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы отдельно по основной работе, внутреннему совместительству – КТУ к.

Конкретные размеры устанавливаются в протоколе по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ» Комиссией 2 уровня и заносятся в программу по начислению заработной платы.

Особенности установления конкретных коэффициентов трудового участия:

1. В случае привлечения работника в отчетном периоде (квартале, году) к дисциплинарному взысканию в виде замечания, премия за отчетный период (квартал, год) рассчитывается с уменьшением КТУ на 50 % от установленного КТУ, рассчитанного исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы работника за отчетный период (квартал, год).

2. В случае привлечения работника учреждения в отчетном периоде (квартале, году) к дисциплинарному взысканию в виде выговора премия за отчетный период (квартал, год) не выплачивается (размер снижения премии составляет 100%).

Срок действия дисциплинарного взыскания - 1 календарный год, т.е. на протяжении этого периода начисление премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) производится с учетом данного порядка.

3. Работникам, у которых в ежемесячном стимулировании в показателях и критериях оценки эффективности деятельности согласно Приложения № 6 установлен основной показатель, в случае его невыполнения в течении отчетного периода (квартал, год), премирование по итогам работы за указанный период (квартал, год) производится в следующем порядке:

- Если работнику в течении отчетного периода (квартал, год) в ежемесячном стимулировании не установлены баллы по показателю № 1 (основному показателю) 3 раза и более, премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) не начисляется.

в) рассчитывается фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов по формуле:

$КТУ_{\text{факт.}} = КТУ_{\text{к.}} / Нвр. \times Фвр.$

где,

КТУ факт.- фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов;

КТУ_{к.} – установленный коэффициент трудового участия исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы.

Нвр.- норма рабочего времени в часах, установленная за расчетный период для работника;

Фвр. – фактически отработанное работником рабочее время в часах;

КТУ фактическое рассчитывается в программе по начислению заработной платы отдельно для основной работы и совместительства.

г) для расчета стоимости одного коэффициента применяется следующая формула:

$СОБ = ФОТ_{\text{пр}} / МБ$, где

СОБ – стоимость 1 коэффициента;

ФОТ пр – размер средств на премиальные выплаты по итогам работы;

МБ – сумма всех фактических КТУ (КТУ_{факт.}) по всем работникам по всем видам работы (основная, внутреннее и внешнее совместительство).

д) определяется сумма премиальной выплаты на каждого сотрудника отдельно для основной работы и совместительства по формуле:

$ПВ = СОБ \times КТУ_{\text{факт.}}$

где,

ПВ - премия по итогам работы за отчетный период по работнику (по основной работе или совместительству).

СОБ – стоимость 1 коэффициента;

КТУ факт. - фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов.

Выплаченная премия может быть пересчитана по факту времени – с даты установления нарушения, в том числе по итогам проведения внешней экспертизы.

7. Порядок оценки эффективности деятельности работников

7.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, являются приложениями к данному Положению. Внесение изменений в «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников» производится на основании приказа главного врача с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Размер надбавки (премии) работника определяется в зависимости от количества полученных баллов:

- максимальное количество полученных баллов означает выплату в размере 100 % от максимального размера.

- количество баллов ниже максимального на 1 балл означает выплату в размере 90 % от максимального размера.

- количество баллов ниже максимального на 2 балла означает выплату в размере 80 % от максимального размера;

- количество баллов ниже максимального на 3 и более баллов означает выплату в размере 50 % от максимального размера.

7.3. Для определения оценки эффективности деятельности работников в учреждении формируется Комиссия, состоящая из 2-х уровней. Персональный состав комиссий утверждается приказом по учреждению. Комиссия действует на основании утвержденного Положения о комиссии по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРПЦ».

Функции комиссии 1 уровня:

- оценивает выполнение показателей эффективности работников структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом (или иным установленным документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

Оценка эффективности деятельности работников немедицинских подразделений (отдел кадров, бухгалтерия, экономический отдел, АХО, пищеблок и т.д.) проводится руководителем, в должностные обязанности которого входит руководство структурным подразделением, или создается комиссия 1 уровня.

Функции комиссии 2 уровня:

- оценивает выполнение показателей эффективности работы заведующих отделениями, старших медицинских сестер (акушерок), начальников отделов, заместителей главного врача;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- оформляет протокол решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников;

- вносит коррективы в оценку эффективности деятельности работников и размеры стимулирующих надбавок по итогам работы врачебной комиссии, ЛКК, КИЛИ, КАК, экспертизы СМО, ведомственного контроля и внутренней экспертизы.

7.4. Экспертная оценка качества выполняемых работ осуществляется на следующих уровнях:

- 1 уровень – заведующий отделением (руководитель структурного подразделения);

- 2 уровень – заместитель главного врача по клинко-экспертной работе, заместитель главного врача по акушерско-гинекологической помощи, заместитель главного врача по педиатрической помощи;

- 3 уровень – врачебная комиссия по внутреннему контролю качества медицинской помощи учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Работникам учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться

материальная помощь, выплаты поощрительного характера, не входящие в перечень выплат стимулирующего характера, утвержденный настоящим Положением.

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель вправе поощрить сотрудника следующим образом:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить ценным подарком, почетной грамотой;
- представить к званию лучшего по профессии и др.

Для поощрения работника издается соответствующий приказ.

8.2. Положение является локальным нормативным актом, утверждаемым в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

8.3. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, производятся в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

8.4. Текст настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

4.5. Настоящее Положение вступает в силу с 01 апреля 2020 г. и действует до замены его новым Положением.

Перечень должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, которым устанавливаются доплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара.

1. Должности врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием:
 - 1) Врач-акушер-гинеколог
 - 2) Врач-генетик
 - 3) Врач ультразвуковой диагностики
 - 4) Врач-уролог
 - 5) Врач детский уролог-андролог
 - 6) Врач-анестезиолог-реаниматолог
 - 7) Врач клинической лабораторной диагностики
 - 8) Врач - лаборант
2. Должности специалистов со средним медицинским образованием:
 - 1) Акушерка
 - 2) Медицинская сестра, работающая с врачами специальностей, указанных в разделе 1 настоящего приложения
 - 3) Медицинская сестра процедурной
 - 4) Операционная медицинская сестра
 - 5) Медицинская сестра-анестезист
 - 6) Фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник)
 - 7) Лаборант

Показатели оценки эффективности деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста и специалиста с высшим профессиональным образованием исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности (в процентах) (*)	100	50
Случаи неоказания, несвоевременного оказания либо оказания медицинской помощи ненадлежащего качества, выявленные по результатам актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	20
Процент случаев несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной медицинской организацией, оказывающей стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар	0	5
Процент осложнений при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	Не более 1,5	10
Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	10
Процент случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	5

*) стоимость 1 процента выполнения норматива объема медицинской помощи составляет 0,5 балла.

Расчет баллов производится по формуле: $B = O \cdot 0,5$, где B – количество баллов, полученное за фактически выполненные объемы медицинской помощи;

O – фактически выполненные объемы медицинской помощи (в процентах от планового показателя).

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

Показатели оценки эффективности деятельности специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Обеспечение уровня выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности (в процентах) (**)	100	50
Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	0	15
Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	0	15
Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	20

**) для медицинских сестер, акушерок, работающих с врачами специалистами, показатель рассчитывается исходя из объемов медицинской помощи, фактически выполненных соответствующим врачом-специалистом, по методике расчета показателя Б показатель 1 при стоимости 1 процента выполнения норматива объемов медицинской помощи 0,50 балла.

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

Показатели оценки эффективности деятельности специалистов с высшим медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара
(для параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара).

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности** (в процентах) (*)	100	50
Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	25
Процент случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	25

*) стоимость 1 процента выполнения норматива объема медицинской помощи составляет 0,5 балла.

Расчет баллов производится по формуле: $B = O \cdot 0,5$, где B – количество баллов, полученное за фактически выполненные объемы медицинской помощи;

O – фактически выполненные объемы медицинской помощи (в процентах от планового показателя).

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

**) специальность – врач ультразвуковой диагностики.

Приложение №
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

№ п/п	Показатели за участие в проведении ведомственных экспертиз качества	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Соблюдение сроков рецензирования медицинской документации	Подтвержденное наличие нарушений сроков рецензирования	Выполнение	50	ежемесячно
			Не выполнение	0	
2	Качественное оформление акта экспертизы медицинской документации	Подтвержденное наличие нарушений качества рецензирования	Выполнение	50	ежемесячно
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование	стр.
1. Общие положения	1
2. Перечень выплат стимулирующего характера	2
3. Надбавки за стаж работы	3
4. Надбавки за качество выполняемых работ	5
5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	12
6. Премияльные выплаты	13
7. Порядок оценки эффективности деятельности работников	16
8. Заключительные положения	17
Приложение № 1 «Перечень должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, которым устанавливаются доплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	19
Приложение № 2 «Показатели оценки значимости деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	20
Приложение № 3 «Показатели оценки значимости деятельности специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	21
Приложение № 4 «Показатели оценки значимости деятельности специалистов с высшим медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара (для параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара)»	22
Приложение № 5 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления надбавки за качество выполняемых работ»	
Приложение № 6 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»	
Приложение № 7 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для премиальных выплат по итогам работы»	

Жен.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ПЕРИНАТАЛЬНЫЙ ЦЕНТР»**

**КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӖЗЛЫСЬ ДЗОНЬВИДЗАЛУН ВИДЗАН КАНМУ СЬӖМКУД
УЧРЕЖДЕНИЕ «КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ПЕРИНАТАЛЬНОЙ ШӖРИН»**

П Р И К А З

от 01.04.2020 г.

№ 653-к

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения
о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми
республиканский перинатальный центр» за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского
страхования**

На основании Коллективного договора ГБУЗ РК "Коми республиканский перинатальный центр" на 2019-2022 гг., приказа от 30 июня 2018 г. № 6/274 Министерства здравоохранения Республики Коми «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие Положение «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования» (далее Положение) с 01.04.2020 г.
2. Руководителям структурных подразделений, комиссиям 1 и 2 уровня проводить оценку эффективности деятельности работников согласно приложениям № 5-7 утвержденного Положения с 01.04.2020 г.
3. Заместителю главного врача по экономике А.И.Гресь, заместителю главного врача по кадрам Л.Н.Коптеловой, главному бухгалтеру Е.А.Пшеницыной, руководителям структурных подразделений применять Положение в работе.
4. Заместителю главного врача по кадрам Л.Н.Коптеловой ознакомить работников учреждения с Положением под роспись.

Главный врач



О.Н. Лебедева


ЛИСТ СВЕДЕНИЙ О СОГЛАСОВАНИИ

Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ
РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского
страхования.


Разработчик:

Заместитель главного врача
по экономике

должность, подразделение
подписи



подпись



расшифровка


Согласовано:

Главный бухгалтер

должность, подразделение



подпись




расшифровка подписи

26.03.20

Юрисконсульт

должность, подразделение

подпись



расшифровка подписи

Заместитель главного врача
по кадрам

должность, подразделение



подпись



расшифровка подписи

20.03.2020

ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр»

ОБРАЩЕНИЕ

**О предоставлении мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации**

Уважаемый Игорь Сергеевич!

В соответствии со статьей 372 ТК РФ направляю Вам на рассмотрение Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования», вступающее в действие с 1 апреля 2020 г.

Положение меняется в связи с замечаниями Министерства здравоохранения РК, сравнительная таблица действующего положения и проекта прилагается.

Прошу в течение 5 рабочих дней представить ваше мотивированное мнение в письменной форме либо согласовать Положение.

Главный врач



О.Н. Лебедева

31.03.2020г.