Приложение № 5
к коллективному договору
ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников

ГБУЗ НАО «Окружной противотуберкулёзный диспансер»

(в редакции дополнительных соглашений № 08/23 от 26.01.2023 г., № 01/24 от 15.02.2024 г. к Коллективному договору от 30.12.2020 г.)

Нарьян-Мар, 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер» (далее Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством, Уставом и локальными нормативными актами ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер» (далее Учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок материального поощрения в Учреждении и распространяется на всех работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении на основании заключенных с ними трудовых договоров.

1.3. В настоящем Положении под материальным поощрением (премированием) следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад и постоянные надбавки к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников Учреждения в улучшении результатов работы учреждения.

1.5. Премирование работников по результатам труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работника, финансовых результатов деятельности и финансового состояния Учреждения, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

1.6. Виды премий, которые выплачиваются работникам Учреждения в соответствии с настоящим Положением:

1.6.1. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.6.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ.

1.7. Размер премиальной выплаты, предусмотренной пп 1.6.1. настоящего Положения, начисляемой конкретному работнику, рассчитывается в порядке, установленном настоящим Положением, и максимальными размерами не ограничивается.

1.8. Размер премиальной выплаты, предусмотренной пп. 1.6.2. настоящего Положения устанавливается приказом главного врача по согласованию с представительным органом работников в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.9. Премиальные выплаты в рамках настоящего Положения, устанавливаются и выплачиваются только по основному месту работы.

1.10. Премиальные выплаты, выплачиваемые по настоящему Положению, учитываются при исчислении средней заработной платы.

1.11. Премирование работников Учреждения производится на основании приказа главного врача Учреждения, устанавливающего размер той или иной премиальной выплаты конкретному работнику в абсолютном размере.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы являются текущим премированием и осуществляются по итогам работы за определённый период работы (за отдельно взятый квартал, за полугодие, за 6 месяцев, за 9 месяцев, за год – в зависимости от рассматриваемого периода).

2.1.1. В определённых случаях при наличии оснований текущее премирование работников может осуществляться по итогам работы за меньший период времени, чем указан в п. 2.1. настоящего Положения, но кратный одному полному календарному месяцу.

Необходимость премирования в этом случае определяется решением главного врача на основании служебной записки ведущего экономиста.

2.1.2. В случае, если очередное текущее премирование по итогам работы за истекший период времени по тем или иным причинам не производилось (всем или отдельной группе работников, то для рассмотрения возможности и осуществления очередного текущего премирования таких работников (групп работников) может быть выбран больший период времени, кратный любому числу полных месяцев.

2.1.3. В том случае, когда в отношении отдельного работника (группы работников) в предшествующем периоде уже было принято решение о премировании, то из нового

премиального периода такого работника (группы работников) предшествующий период времени исключается.

2.2. Одним из главных условий осуществления премиальной выплаты по итогам работы является достижение Учреждением нормативных показателей выполнения государственного задания.

2.2.1. Результаты деятельности рассматриваются по состоянию на конец премируемого периода и учитываются накопительно с начала года.

2.3. В случае расторжения с работником трудового договора до истечения очередного периода для текущего премирования, премиальные выплаты такому работнику за рассматриваемый премиальный период не рассчитываются, не начисляются и не выплачиваются.

3. Порядок формирования премиального фонда для текущего премирования

3.1. Текущее премирование работников осуществляется в пределах суммы средств, предусмотренных в бюджете расходов Учреждения на оплату труда.

3.2. В части категорий работников, уровень оплаты труда которых устанавливается в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, премиальный фонд формируется в зависимости от достижения уровня средней заработной платы на конец премируемого периода для той категории работников, к которой такой работник относится.

3.2.1. В том случае, если уровень средней заработной платы всех, либо отдельно взятой категории работников по итогам за рассматриваемый период времени достиг заданного значения, то премиальный фонд не рассчитывается, а распределение и установление премиальных выплат в рамках настоящего Положения работникам, относящимся к такой категории (категориям), не производится.

3.2.2. Достижение уровня средней заработной платы по итогам за рассматриваемый период времени рассчитывается экономическим отделом учреждения в зависимости от заданных показателей ежемесячно.

3.3. В части категорий работников, не относящихся к работникам, уровень оплаты труда которых устанавливается в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, премиальный фонд формируется из расчёта до одного должностного оклада каждого работника на один год с учётом прогнозных показателей финансового состояния Учреждения, рассчитываемых экономическим отделом, и фактического остатка средств ФОТ внутри отдельно мониторируемой группы работников.

3.3.1. По окончании действия упомянутого выше Указа, если иное не установлено другими нормативными правовыми актами, порядок формирования премиального фонда, предусмотренный в п. 3.3. настоящего Положения, распространяется на всех работников Учреждения.

3.4. Утратил силу.

3.5. При наличии убытков от финансово-хозяйственной деятельности, других непредвиденных расходов или сокращении объёмов финансового обеспечения обязательств Учреждения, главный врач вправе принять решение об уменьшении премиального фонда.

3.6. При наличии средств экономии либо за счёт средств от приносящей доход деятельности главный врач вправе принять решение об увеличении премиального фонда.

3.7. В случае, если финансовое положение учреждения не позволяет предусмотреть премиальный фонд, в т.ч. для какой-либо одной из мониторируемых групп работников, то распределение и установление премиальных выплат работникам, относящимся к такой группе, не производится.

4. Распределение и установление премиальных выплат по итогам работы

4.1. Распределение и установление премиальных выплат по итогам работы осуществляется на основании протокола заседания постоянно действующей комиссией по оценке достижения работниками ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер» установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ) (далее – Комиссия), создаваемой специальным приказом по Учреждению.

4.2. Распределение премиальных выплат в рамках текущего премирования производится индивидуально по каждому работнику пропорционально итоговому коэффициенту для расчёта премии.

4.3. Для целей распределения и установления премиальных выплат по итогам работы применяются следующие коэффициенты:

1) Базовый коэффициент премиальной выплаты.
2) Коэффициент результативности.
3) Коэффициент трудового участия.
4) Дисциплинарный коэффициент.
5) Итоговый коэффициент.
6) Окончательный размер премиальной выплаты.

Базовый коэффициент премиальной выплаты.

4.4. Базовый коэффициент премиальной выплаты по результатам работы – это индивидуальный постоянный коэффициент, зависящий от занимаемой работником должности, а также от сложности выполняемой работы и персональной ответственности по должности.

4.5. Базовый размер выплаты конкретного работника устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Коэффициент результативности.

4.6. Коэффициент результативности трудовой деятельности работника – это индивидуальный переменный показатель работника, пропорциональный окончательному стимулирующему коэффициенту в премируемом периоде, являющийся произведением последнего на условный числовой множитель.

4.7. Порядок проведения оценки результатов трудовой деятельности конкретного работника и определение окончательного стимулирующего коэффициента регулируется соответствующим Положением о Комиссии.

4.8. Для перевода окончательного стимулирующего коэффициента в коэффициент результативности по умолчанию принимается **числовой множитель 0,6**. Значение рассчитывается с точностью до 2-х знаков после запятой.

4.9. Главный врач, заместитель главного врача по медицинской части и главная медицинская сестра имеют право наравне с непосредственными руководителями самостоятельно заявлять на Комиссию ходатайства об установлении конкретному работнику (работникам) повышенного коэффициента результативности при наличии соответствующих оснований.

4.10. В случае, когда в соответствии с решением Комиссии по заявленному ходатайству принимается положительное решение, то при переводе окончательного стимулирующего коэффициента в коэффициент результативности в отношении оцениваемого работника в соответствующем месяце применяется **числовой множитель 1,0**.

Коэффициент трудового участия.

4.11. Коэффициент трудового участия – это индивидуальный переменный коэффициент работника, складывающийся из двух уникальных показателей:

1) объём обрабатываемой конкретным работником ставки в соответствии с условиями трудового договора;
2) время, фактически отработанное этим работником в премируемом периоде, рассчитанное относительно нормы рабочих часов в полном месяце для такого типа работников.

4.12. Значение коэффициента рассчитывается с точностью до 2-х знаков после запятой.

Дисциплинарный коэффициент.

4.13. Дисциплинарный коэффициент для премирования – это индивидуальный переменный коэффициент работника, величина которого в первую очередь зависит от наличия или отсутствия у работника непогашенного дисциплинарного взыскания.

4.14. В том случае, когда у работника нет дисциплинарного взыскания, коэффициент принимается равным «1».

4.15. Премиальная выплата по итогам работы полностью не начисляется и не выплачивается работникам, которые в течение оцениваемого месяца были привлечены к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

В этом случае в месяце, в котором работник был привлечён к дисциплинарной и (или) материальной ответственности, дисциплинарный коэффициент принимается равным «0».

4.16. По решению Комиссии в случае наличия соответствующих оснований члены Комиссии обязаны рассмотреть вопрос и принять решение о лишении работника премиальной выплаты в премируемом периоде. Основания для принятия такого решения определены Положением о Комиссии. В каждом случае принятие решения о лишении работника премиальной выплаты является уникальным и принимается по решению Комиссии при рассмотрении в каждом конкретном случае, независимо от решения по дисциплинарному коэффициенту для целей установления иных стимулирующих выплат.

4.17. В том случае, когда работник в премируемом периоде получил дисциплинарное взыскание в виде замечания и его проступок не повлёк за собой наступление значимых неблагоприятных последствий для Учреждения (руководителя учреждения), то, принимая во внимание личное отношение работника к своему проступку, в отношении такого работника может быть применено не лишение премиальной выплаты, а по решению Комиссии размер премиальной выплаты может быть снижен на 50 %.

Предоставляемая возможность носит заявительный характер. Для рассмотрения по существу работник должен представить на Комиссию заявление, обосновывающее право воспользоваться смягчающим обстоятельством.

4.18. В случае положительного решения Комиссии, в месяце, в котором работник был привлечён к ответственности, дисциплинарный коэффициент принимается равным «0,5» вместо «0».

4.19. В том случае, когда у работника имеется не снятое дисциплинарное взыскание, то размер премиальной выплаты такому работнику снижается на 50 % от расчётного.

В этом случае в каждом месяце, следующем за месяцем применения дисциплинарного взыскания, дисциплинарный коэффициент принимается равным «0,5» до момента снятия дисциплинарного взыскания с работника, либо до истечения года с момента применения такого взыскания.

Итоговый коэффициент.

4.20. Итоговый коэффициент для расчёта премии – это произведение всех индивидуальных коэффициентов у конкретного работника, исчисленных за оцениваемый период. Значение коэффициента рассчитывается с точностью до 2-х знаков после запятой.

4.21. В случае, если премируемый период установлен больше 1 месяца, то каждый переменный коэффициент за установленный премируемый период принимается как среднеарифметическая результирующая соответствующих коэффициентов за каждый месяц, входящий в премируемый период, рассчитанная с точностью до 2х знаков после запятой.

Окончательный размер премиальной выплаты.

4.22. Окончательный размер премиальной выплаты по результатам работы – это абсолютный размер выплаты (в рублях) конкретному работнику, рассчитанный с учётом итогового коэффициента.

4.23. Размер выплаты рассчитывается по следующей методике:

4.23.1. Сумма итоговых коэффициентов всех премируемых работников (группы работников) принимается равной 100% от суммы средств премиального фонда, предусмотренного для текущего премирования по итогам работы соответствующих работников (группы работников).

4.23.2. Абсолютное выражение стоимости одной единицы коэффициента определяется как частное от деления суммы средств, предусмотренных для текущего премирования работников (группы работников), на сумму коэффициентов соответствующих работников (группы работников).

4.23.3. Окончательный размер премиальной выплаты конкретного работника определяется как произведение стоимости единицы коэффициента на установленный итоговый коэффициент работника.

4.24. Премиальная выплата по итогам работы за период начисляется работникам на основании приказа главного врача Учреждения при наличии премиального фонда в абсолютном размере, исчисленном в соответствии с указанной методикой.

5. Порядок рассмотрения предложений о премировании

5.1. Вопросы, непосредственно связанные с распределением и установлением премиальных выплат по итогам работы, рассматриваются в рамках соответствующего заседания Комиссии в соответствии с Положением о Комиссии по оценке достижения работниками установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ).

5.2. . Окончательное решение Комиссии включает определение размера коэффициентов по результатам работы в отношении каждого работника, а также перечень работников, которым премиальная выплата в премируемом периоде не начисляется или в отношении которых применены снижающие коэффициенты и обоснование принятия такого решения.

5.3. Выплата премии работнику может быть временно приостановлена по решению Комиссии, если в отношении данного работника правоохранительными органами проводится проверка на предмет совершения работником правонарушений в случае, если действие или бездействие работника было допущено им при исполнении своих должностных обязанностей.

5.4. Любой из членов Комиссии, не согласный с решением Комиссии (председателя Комиссии), вправе выразить своё особое мнение, изложив его и обосновав на отдельном листе во время работы Комиссии. Особое мнение приобщается к протоколу заседания Комиссии.

5.4.1. В исключительном случае по согласованию с председателем Комиссии особое мнение члена Комиссии может быть представлено после завершения заседания Комиссии, но не позднее текущего рабочего дня.

5.5. Протокол заседания, включая особое мнение, подписанный всеми членами Комиссии, является основанием для издания приказа по Учреждению о начислении премиальных выплат по итогам работы за соответствующий период.

6. Особенности премирования по итогам работы некоторых работников Учреждения

6.1. Премиальные выплаты по итогам работы заместителю главного врача по медицинской части и главному бухгалтеру распределяются и устанавливаются в порядке, установленном настоящим Положением, ежеквартально, и начисляются и выплачиваются после получения результатов рассмотрения и оценки достижения Целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее Целевые показатели), утверждаемых соответствующим приказом Департамента ЗТ и СЗН НАО (далее Департамент).

6.1.1. Ввиду того, что премиальные фонды заместителя главного врача и главного бухгалтера рассчитываются и используются индивидуально, при расчёте окончательных размеров выплат базовый коэффициент премиальной выплаты в каждом случае принимается равным «1,0».

6.2. По итогам рассмотрения Департаментом Целевых показателей деятельности Учреждения, главный врач оставляет за собой право самостоятельно произвести уменьшение размеров премиальных выплат по итогам работы всем или отдельным работникам из группы, указанным в настоящем разделе Порядка, либо не устанавливать премиальную выплату.

7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ

7.1. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ могут быть установлены для конкретных работников при наличии соответствующих оснований по инициативе главного врача, либо на основании ходатайств от непосредственных руководителей отличившихся работников, либо на основании предложений от коллектива.

7.2. Размеры стимулирующих выплат за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются главным врачом по согласованию с представительным органом работников в каждом конкретном случае индивидуально в зависимости от важности и сложности выполненной работы, с учётом личного вклада конкретного работника.

7.2.1. Максимальный размер разовой стимулирующей выплаты за выполнение особо важных и сложных работ, выплачиваемой одному работнику, не может быть более 5 тысяч рублей после удержания НДФЛ.

7.3. Окончательное решение о необходимости, возможности произведения и размере премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимает главный врач.

Приложение № 1
к Положению о премировании работников
ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер»

Базовые коэффициенты премиальной выплаты

категория должностей (профессий) по разделению фонда оплаты труда	коэффициент
ПРОЧИЙ ПЕРСОНАЛ	
должности прочего персонала, требующие начального, неполного среднего образования	**1**
должности прочего персонала, требующие полного среднего образования	**1,25**
должности прочего персонала, требующие среднего профессионального образования, в т.ч. кастелянша	**1,75**
должности прочего персонала, требующие высшего образования	**3**
ведущие должности прочего персонала, требующие высшего образования, в т.ч. специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрисконсульт	**4**
руководящие должности прочего персонала, в т.ч. из числа медицинских работников, отнесённых по оплате труда к прочему персоналу	**4,5**
МЛАДШИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ	
санитарка	**1**
младшая медицинская сестра по уходу за больными	**1,25**
СРЕДНИЙ МЕДИЦИНСКИЙ и ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ	
медицинская сестра, рентгенолаборант, медицинский лабораторный техник	**1**
старшая медицинская сестра, старший медицинский лабораторный техник, заведующий аптекой ЛПУ	**2**
ВРАЧИ	
врач специалист; ординатор	**1**
врач, заведующий подразделением (применяется в т.ч. и в отношении врачей-специалистов, ординаторов, исполняющих обязанности руководителей подразделений на постоянной основе)	**1,25**