

Приложение № 1
УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБУЗ НАО «Окружной
противотуберкулёзный диспансер»
от «26» сентября 2023 года № 7-У

ПОЛОЖЕНИЕ

**О Комиссии по оценке достижения работниками
установленных (плановых) показателей
и критериев эффективности деятельности
и качества оказываемых услуг
(выполненных работ)**

ГБУЗ НАО «Окружной противотуберкулёзный диспансер»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о Комиссии по оценке достижения работниками установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ) (далее – Положение) регулирует вопросы организации распределения и начисления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренных Положением об оплате труда работников ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер», а также вопросы организации распределения и начисления текущих премиальных выплат.

1.2. Положение определяет порядок формирования специальной комиссии ГБУЗ НАО «Окртубдиспансер» (далее – Учреждение), порядок её работы, полномочия членов комиссий, порядок распределения стимулирующих выплат, а также устанавливает порядок действий руководителей подразделений (отделов) при оценке результатов деятельности подчинённых им работников.

1.3. Заинтересованные лица, привлекаемые для оценки работников в рамках настоящего Положения в своей деятельности руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о премировании работников Учреждения и другими локальными актами Учреждения, а также настоящим Положением.

2. Оценка деятельности работников

2.1. Эффективность работы работников производится по показателям и критериям эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ) (далее – Критерии), соответствующим занимаемой должности (профессии) работника по основному месту работы на уровне соответствующего структурного подразделения (отдела) непосредственным руководителем работника, закреплённым в должностной инструкции оцениваемого работника.

2.2. В случае отсутствия непосредственного руководителя оценку деятельности работника производит вышестоящий руководитель или лицо, назначенное исполняющим обязанности по соответствующей должности.

2.3. Оценка эффективности деятельности всех работников Учреждения производится ежемесячно независимо от количества часов, отработанных работником в отчётном периоде.

2.4. Оценка эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской части и главного бухгалтера производится ежемесячно, но итоговый относительный коэффициент стимулирующей выплаты рассчитывается ежеквартально и применяется при расчёте премиальной выплаты по итогам работы Учреждения с учётом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.5. Оценка деятельности работников осуществляется по балльной системе по оценочному листу Критериев.

2.6. Оценка происходит путём выбора подходящего критерия оценки по каждому наименованию показателя и внесение соответствующего этому выбору количества баллов в соответствующую ячейку таблицы оценочного листа с последующим суммированием общего количества набранных баллов оцениваемым работником

2.7. После подсчёта суммы набранных баллов производится расчёт относительного коэффициента стимулирующей выплаты, который является отношением количества набранных баллов по оценочному листу к максимально возможному числу баллов, предусмотренному применяемыми Критериями, что и является результатом оценки.

2.8. Определение относительного коэффициента стимулирующей выплаты рассчитывается с точностью до 2-х знаков после запятой.

2.9. В случае, когда оцениваемый работник отсутствовал на рабочем месте в течение всего оцениваемого периода и не может быть объективно оценен по Критериям, относительный коэффициент стимулирующей выплаты данного работника принимается в значении «1».

2.10. После определения относительного коэффициента стимулирующей выплаты непосредственный руководитель должен в специальном поле оценочного листа либо оставить соответствующую запись о заявлении ходатайства об установлении данному работнику повышающего коэффициента премиальной выплаты и обосновать его (заявленное ходатайство может быть учтено при распределении премиальных выплат по итогам работы за период), либо поставить прочерк, заверив своё решение личной подписью.

2.11. Непосредственные руководители, оценивающие годичных работников, но не являющиеся руководителями подразделений (отделов), передают заполненные оценочные листы вышестоящему руководителю или лицу, исполняющему обязанности руководителя, для дальнейшего учёта.

2.12. На основании заполненных оценочных листов руководитель подразделения (отдела) заполняет Сводную оценочную ведомость подразделения (отдела) в части касающейся, подписывает её и вместе с заполненными оценочными листами передаёт заместителю председателя Комиссии в последний рабочий день оцениваемого месяца.

2.13. Форма Сводной оценочной ведомости утверждается главным врачом и заполняется последовательно руководителем подразделения (отдела) и заместителем председателя Комиссии.

2.14. Руководители подразделений (отделов) несут персональную ответственность за объективность оценки, за своевременность подготовки и представления Сводной оценочной ведомости подразделения (отдела) и оценочных листов на персонал возглавляемого подразделения (отдела), в т.ч. за правильность их заполнения и достоверность информации, предоставляемой на рассмотрение Комиссии.

3. Комиссия по оценке эффективности работников

3.1. Комиссия по оценке достижения работниками установленных (плановых) показателей и критериев эффективности деятельности и качества оказываемых услуг (выполненных работ) (далее – Комиссия) создаётся в целях обеспечения объективности, прозрачности при расчёте и назначении выплат стимулирующего характера, указанных п 1.1. настоящего Положения.

3.2. Целью работы Комиссии являются:

- текущая проверка обоснованности оценки работников, представляемой непосредственными руководителями;

- принятие решений по вопросам применения к отдельным работникам дополнительных снижающих коэффициентов (в соответствии с разделом 4 настоящего Положения);

- принятие решений по вопросам лишения отдельных работников выплат стимулирующего характера, указанных п 1.1. настоящего Положения и применения дисциплинарных коэффициентов для стимулирующей выплаты (в соответствии с разделом 5 настоящего Положения), и специальных дисциплинарных коэффициентов для премирования с учётом ходатайств работников, которым были объявлены дисциплинарные взыскания (в соответствии с Положением о премировании работников);

- рассмотрение ходатайств непосредственных руководителей об установлении отдельным работникам повышающих коэффициентов премиальных

выплат, использующихся при распределении премиальных выплат в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения.

3.3. Результатом работы Комиссии является принятие решения об установлении окончательных стимулирующих коэффициентов работникам Учреждения, а также об установлении отдельным работникам повышающих коэффициентов премиальных выплат по итогам работы в оцениваемом периоде и специальных дисциплинарных коэффициентов для премиальной выплаты.

3.4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя (члена комиссии), секретаря и членов Комиссии.

3.5. Членами Комиссии назначаются работники из числа заведующих подразделениями и представители администрации Учреждения.

3.6. В состав Комиссии в качестве одного из членов Комиссии в обязательном порядке включается председатель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7. Персональный состав Комиссии утверждается специальным приказом главного врача.

3.8. Председатель Комиссии:

- обеспечивает работу Комиссии;
- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- проводит заседания Комиссии.

3.9. Заместитель председателя Комиссии:

• обеспечивает первичный сбор Сводных оценочных ведомостей подразделений (отделов) и заполненных оценочных листов от руководителей подразделений (отделов), проверяет правильность предоставленных документов и докладывает председателю о готовности к проведению Комиссии.

3.10. Секретарь Комиссии:

• в пределах своей компетенции или по поручению председателя Комиссии обеспечивает сбор необходимых служебных записок для рассмотрения членами Комиссии и подготавливает документы для заседания Комиссии;

• информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения очередного заседания Комиссии;

• осуществляет ведение протокола заседания Комиссии, фиксацию решений Комиссии;

• по окончании работы Комиссии обеспечивает последующее хранение протоколов и документов, отработанных на заседаниях Комиссии.

3.11. Члены Комиссии:

• участвуют в заседаниях Комиссии;

• представляют на заседании Комиссии вопросы и (или) предложения по вопросам, входящим в их компетенцию и имеющим отношение к предмету рассмотрения Комиссии.

• принимают решения по вопросам, поставленным на заседаниях Комиссии.

3.12. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе и проводит заседания и рассмотрение представленных документов ежемесячно.

3.13. Заседание Комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 1/2 её членов.

3.14. Решение Комиссии считается принятым если за него проголосовало более половины присутствующих членов Комиссии.

3.15. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

3.16. Комиссия для выполнения своей функции для принятия решения вправе:

• запрашивать необходимую информацию о деятельности работника и отделения, в котором он работает;

• приглашать на свои заседания ответственных работников для оперативного разрешения вопросов, возникающих в ходе рассмотрения оценочных листов;

- вносить в установленном порядке предложения и рекомендации по улучшению системы оценки деятельности работников.

3.17. Решения Комиссии отражаются в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии.

3.18. Окончательный стимулирующий коэффициент, используемый при определении размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, является произведением относительного коэффициента стимулирующей выплаты и дополнительного коэффициента снижения.

3.19. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется работникам на основании приказа главного врача Учреждения ежемесячно в процентах от оклада в размере, установленном в трудовом договоре пропорционально окончательному стимулирующему коэффициенту, принятому решением Комиссии.

3.20. Каждый работник в заявительном порядке имеет право быть ознакомленным с протоколом заседания Комиссии.

4. Дополнительные условия снижения относительного коэффициента стимулирующей выплаты

4.1. Относительный коэффициент стимулирующей выплаты в отношении любого работника, представленный руководителем подразделения (отдела) в оценочном листе, может быть по решению Комиссии снижен (в т.ч. дополнительно к установленному в оценочном листе) при наличии соответствующих оснований.

4.2. Коэффициент дополнительного снижения устанавливается по решению Комиссии, исходя из принципа объективности при оценке конкретных обстоятельств, послуживших причиной снижения.

4.3. Основаниями для дополнительного снижения относительного коэффициента стимулирующей выплаты в оцениваемом периоде могут быть следующие обстоятельства:

- факты невыполнения или ненадлежащего выполнения работником его должностных обязанностей, не отмеченные, либо необъективно отмеченные в силу обстоятельств их совершения лицом, производившим оценку результатов деятельности работника;

- ненадлежащее выполнение локальных нормативных актов, производственных и технологических инструкций, положений, регламентов и иных требований по охране труда и технике безопасности, которые не могли быть в силу сложившихся обстоятельств ранее учтены лицом, производившим оценку результатов деятельности работника;

- наличие фактов обоснованных претензий и (или) жалоб со стороны контролирующих органов, обусловленных виной работника, которые не могли быть в силу сложившихся обстоятельств ранее учтены лицом, производившим оценку результатов деятельности работника, либо оценены необъективно;

- наличие фактов ошибок и искажений во внешней и внутренней отчетности, составленных документах, допущенных работником, в результате которых пострадала или могла пострадать репутация руководителя, Учреждения, или Учреждение понесло или могло понести вследствие этого экономические потери и наличие которых не могло быть учтено лицом, производившим оценку результатов деятельности работника;

- другие основания, заявленные на рассмотрение Комиссии и являющиеся по мнению членов Комиссии достаточными для применения дополнительного снижения в отношении конкретного работника.

4.4. В целях объективного применения дополнительного коэффициента снижения Комиссия в ходе проведения заседания вправе приглашать непосредственно на заседание Комиссии и заслушивать мнение любых специалистов Учреждения,

владеющих знаниями в отношении результатов деятельности работников в части подконтрольных им направлений работы.

4.5. На заседание Комиссии любой работник Учреждения, в т.ч. член Комиссии, вправе представить свои мотивированные предложения и оценку работы конкретных работников, основанную на личном видении рабочей обстановки в оцениваемом периоде.

4.6. При наличии обоснованных замечаний к работнику, которые не могли быть в силу сложившихся обстоятельств ранее учтены лицом, производившим оценку результатов деятельности работника, либо были оценены необъективно, по решению Комиссии может быть применён дополнительный коэффициент снижения от «0,9» до «0,1», понижающий относительный коэффициент стимулирующей выплаты на величину от 10 до 90 % от установленного в оценочном листе в зависимости от существа рассматриваемого нарушения, независимо от уже имеющегося снижения.

4.7. Решение о применении к работнику дополнительного коэффициента снижения в оцениваемом периоде и основания принятого решения фиксируются в протоколе Комиссии.

5. Основания для лишения стимулирующих выплат

5.1. При наличии соответствующих оснований члены Комиссии обязаны рассмотреть вопрос и принять решение о лишении работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде независимо от представленного руководителем подразделения (отдела) относительного коэффициента стимулирующей выплаты.

5.2. Основаниями для лишения работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания в оцениваемом периоде;
- выявление факта взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- получение денежных средств от пациентов на руки в случае, когда оказание медицинской помощи должно осуществляться на возмездной основе;
- факт множественных незначительных нарушений в отчётном периоде по отдельным показателям, определённым в Критериях;
- факт существенного нарушения по отдельным показателям, определённым в Критериях;
- повторяющиеся нарушения работником одного и того же показателя в течение трёх и более месяцев подряд.
- факты установленного грубого нарушения работником трудовой дисциплины, не отмеченные, либо необъективно отмеченные в силу обстоятельств их совершения лицом, производившим оценку результатов деятельности работника;
- грубые нарушения локальных нормативных актов, производственных и технологических инструкций, положений, регламентов и иных требований по охране труда и технике безопасности, которые не могли быть в силу сложившихся обстоятельств ранее учтены лицом, производившим оценку результатов деятельности работника;
- наличие фактов обоснованных претензий и (или) жалоб со стороны контролирующих органов на грубые нарушения, обусловленных виной работника, которые не могли быть в силу сложившихся обстоятельств ранее учтены лицом, производившим оценку результатов деятельности работника, либо оценены необъективно;
- наличие фактов грубых ошибок и искажений во внешней и внутренней отчётности, составленных документах, допущенных работником, в результате которых пострадала

репутация руководителя, Учреждения, или Учреждение понесло вследствие этого экономические потери и наличие которых не могло быть учтено лицом, производившими оценку результатов деятельности работника;

- другие основания, заявленные на рассмотрение Комиссии и являющиеся по мнению членов Комиссии грубыми и достаточными для лишения работника стимулирующей выплаты.

5.3. Решение о применении к работнику соответствующих оснований для лишения работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде фиксируется в протоколе Комиссии.

5.4. При расчёте размера стимулирующей выплаты в отношении таких работников принимается дисциплинарный коэффициент в значении «0».

5.5. При отсутствии оснований для лишения работника стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в оцениваемом периоде дисциплинарный коэффициент применяется в значении «1».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО Приказом ГБУЗ НАО "Окружной
противотуберкулезный диспансер"

От 26 января 2023 года №7-у

Сводная оценочная ведомость работников _____

№ п/п	должность	ФИО работника	число набранных баллов по оценочному листу	максимально возможное число баллов по Критериям	относительный коэффициент стимулирующей выплаты	дисциплинарный коэффициент (для стимул. выплаты)	дополнительный коэффициент снижения	окончательный стимулирующий коэффициент	повышающий коэффициент премиальной выплаты	дисциплинарный коэффициент (для премирования)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										

Примечание:

Столбцы 1-5 заполняются заведующим подразделением (отделом)

Столбцы 7-10 заполняются Комиссией