

Приложение № 2  
к коллективному договору  
государственного бюджетного  
(указать полное наименование учреждения в соответствии с уставом)  
учреждения здравоохранения  
«Городищенская районная больница»

на 2020 – 2023 г.г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о премировании работников**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения**  
**« Городищенская районная больница»**

Настоящее Положение о премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 года №303-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области», на основании Положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница», приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§1 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей-специалистов, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-п»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§2 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории среднего медицинского персонала, для установления им премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области,

утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-п »; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§3 «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 20 ноября 2019г. №66§3 О внесении изменений в приказ ГБУЗ «Городищенская РБ» от 29.12.2018 года «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности заместителя главного врача по медицинской части для установления ему премиальной выплаты по итогам работы на основании пункта 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство здравоохранения Пензенской области, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-п»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§6 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников, непосредственно оказывающих первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§7 «Об утверждении показателей результативности работы медицинских работников, фельдшерско-акушерских пунктов и фельдшерских здравпунктов, непосредственно оказывающих первичную доврачебную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§8 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей - специалистов, оказывающих медицинскую помощь в условиях дневного стационара»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§9 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей - специалистов, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§10 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей - специалистов вспомогательных лечебно-диагностических подразделений и общебольничного персонала»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§11 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности руководителей структурных подразделений - врачей специалистов»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§12 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей - специалистов оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях»; приказа Государственного бюджетного учреждения

здравоохранения «Городищенская районная больница» от 20 ноября 2019г. №66§2 «О внесении изменений в приказ ГБУЗ «Городищенская РБ» от 29.12.2018 года №73§13 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности главной медицинской сестры»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§14 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории среднего медицинского персонала»; приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 29 декабря 2018г. №73§15 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности работников, относящихся к категории младшего медицинского персонала», приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 20 августа 2019г. №53§4 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности врачей-специалистов оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях» (врач травматолог-ортопед), приказа Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» от 13 января 2020г. №3§6 «Об утверждении показателей и критериев эффективности деятельности специалистов, с высшим немедицинским образованием, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях» (медицинский психолог),

## 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок премирования работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» (далее – Учреждение) за счет всех источников финансирования.

Положение ставит своей целью повышение материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городищенская районная больница» в достижении лучших результатов в работе и экономии материальных ресурсов, а также создание условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а так же их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых медицинских услуг. Система оплаты их труда построена на основе принципов «эффективного контракта».

Положение определяет:

- условия, при которых работникам начисляется премиальная выплата по итогам работы;

- показатели и критерии эффективности деятельности работников, которые **утверждаются локальным нормативным актом учреждения**, с учётом рекомендаций, утверждённых приказом Министерства здравоохранения Пензенской области;

- отчётный период ( месяц либо квартал), по итогам которого производится оценка эффективности деятельности каждого работника для решения вопроса о начислении премиальной выплаты по итогам работы;

- порядок и сроки проведения оценки эффективности деятельности каждого работника и оформления ее результатов;

- порядок, сроки и методика определения размера премиальной выплаты по итогам работы на основании результатов оценки эффективности деятельности работников с учётом рекомендаций, утверждённых приказом Министерства здравоохранения Пензенской области;

- порядок и сроки принятия (оформления) решения о начислении (не начислении) каждому конкретному работнику премиальной выплаты по итогам работы;

- порядок и сроки ознакомления каждого работника с результатами оценки эффективности его деятельности и методикой определения размера начисленной ему премиальной выплаты по итогам работы, а также порядок и сроки обжалования работником решения о начислении (не начислении) ему премиальной выплаты по итогам работы.

## **2. Организация премирования работников**

Основные понятия:

2.1. «Гарантированная часть» заработной платы (далее – ГЧЗП) — это оклады (должностные оклады), заработная плата руководителя учреждения (включая премиальные выплаты), а также выплаты, предусмотренные пунктами 5.1., 6.4., 7.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.2. Расходы на оплату отпусков, выплату пособий и компенсаций (далее – ООВПК) — это средства, затраченные учреждением на оплату отпусков, выплату пособий и компенсаций, предусмотренных подстатьёй 211 «Заработная плата» Классификации операций сектора государственного управления, утверждённой приказом Министерства финансов Российской Федерации от 01.07.2013 № 65н «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации» (с последующими изменениями).

2.3. Месячный фонд оплаты труда учреждения (далее – ФОТ<sub>мес</sub>) — это сумма доходов (включая неиспользованные остатки резервных фондов от предыдущих месяцев), которую учреждение использует для начисления работникам заработной платы за месяц.

2.4. Месячный фонд оплаты труда основного персонала учреждения (далее – ФОТ<sub>мед</sub>) - это часть, не менее 60% от ФОТ<sub>мес</sub>, которую учреждения (за исключением перечисленных в п.1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП) используют для начисления работникам, относящимся к категории основного персонала, заработной платы за месяц.

При формировании объема средств, направляемых в ФОТ<sub>мед</sub>, учреждение учитывает необходимость достижения целевых значений уровня заработной

платы (утверждены региональной отраслевой «дорожной картой» и доводятся до учреждений Министерством) каждой категорией персонала учреждения, подпадающей под действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2.5. Месячный фонд оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения (далее –  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$ ) - это часть, не более 40% от  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мес}}}$ , которую учреждения (за исключением перечисленных в п.1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП) используют для начисления работникам, относящимся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала, заработной платы за месяц.

2.6. Для учреждений, поименованных в п.1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, распределение  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мес}}}$  между  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$  и  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$  осуществляется с учетом соотношения, установленного в Положении об оплате труда работников учреждения по согласованию с Министерством.

2.7. Фонд стимулирования основного персонала учреждения (далее –  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ ) - это сумма средств, оставшихся в  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$  после начисления основному персоналу учреждения ГЧЗП, ООВПК, которые учреждение может использовать для осуществления выплат, предусмотренных пунктами 6.2. и 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.8. Фонд стимулирования административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения (далее –  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ ) - это сумма средств, оставшихся в  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$  после начисления административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения ГЧЗП, ООВПК, которые учреждение может использовать для осуществления выплат, предусмотренных пунктами 6.5. и 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.9. Резервный фонд основного персонала (далее -  $\Phi_{\text{р-мед}}$ ) - это сумма средств, не более 5% (без учета неиспользованного остатка  $\Phi_{\text{р-мед}}$  прошлых периодов) от  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$ , оставшаяся после начисления основному персоналу учреждения ГЧЗП, ООВПК и формирования  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ , которую учреждение может использовать для резервирования средств на выплату ГЧЗП и ООВПК в следующем расчётном периоде, а также для осуществления выплат, предусмотренных пунктом 6.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, и иных выплат, предусмотренных коллективным договором учреждения.

2.10. Резервный фонд административно-управленческого и вспомогательного персонала (далее -  $\Phi_{\text{р-ахч}}$ ) - это сумма средств, не более 5% (без учета неиспользованного остатка  $\Phi_{\text{р-ахч}}$  прошлых периодов) от  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$ , оставшаяся после начисления административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения ГЧЗП, ООВПК и формирования  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ , которую учреждение может использовать для резервирования средств на выплату ГЧЗП и ООВПК в следующем расчётном периоде, а также для

осуществления выплат, предусмотренных пунктом 6.7. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, и иных выплат, предусмотренных коллективным договором учреждения.

2.11. Фонд стимулирования основного персонала учреждения для начисления выплат за высокие результаты работы (далее –  $\Phi_{\text{ст-мед-6.2}}$ ) – это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ , которые учреждение направляет на выплаты за высокие результаты работы медицинским работникам, указанным в подпунктах 6.2.1.-6.2.3. пункта 6.2. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.12. Фонд стимулирования основного персонала учреждения для начисления премиальных выплат по итогам работы («эффективный контракт») (далее –  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ ) – это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ , оставшаяся после формирования  $\Phi_{\text{ст-мед-6.2}}$ , которую учреждение направляет на премиальные выплаты по итогам работы («эффективный контракт»), предусмотренные пунктом 6.6. Положения.

2.12.1. Фонд стимулирования врачей и провизоров учреждения (далее –  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-вр}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии работникам, относящимся к профессиональным квалификационным группам «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг».

2.12.2. Фонд стимулирования среднего медицинского и фармацевтического персонала учреждения (далее -  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-ср}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

2.12.3 Фонд стимулирования младшего медицинского и фармацевтического персонала учреждения (далее -  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-мл}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня».

2.12.4. Фонд стимулирования основного персонала, не вошедшего в подпункты 2.12.1-2.12.3 пункта 2.12. настоящих Методических рекомендаций (далее -  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-пр}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ , которые только учреждения, поименованные в п.1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП, используют на выплату премии работникам, не вошедшим в подпункты 2.12.1-2.12.3 пункта 2.12. настоящих Методических рекомендаций и отнесенных (по согласованию с Министерством) к категории основного персонала в соответствии с п.1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.13. Фонд стимулирования административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала для начисления надбавки за

интенсивность труда (далее -  $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ ) - это сумма средств, не более 50% от  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ , которую учреждение использует на выплату надбавки за интенсивность труда на основании пункта 6.5. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.14. Фонд стимулирования административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала для начисления премиальных выплат по итогам работы («эффективный контракт») (далее -  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$ ) - это сумма средств, не менее 50% от  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ , которую учреждение использует на премиальные выплаты по итогам работы («эффективный контракт») на основании пункта 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.14.1. Фонд стимулирования административно-управленческого персонала (далее -  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-ауп}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (за исключением премии руководителю учреждения).

2.14.2. Фонд стимулирования специалистов и служащих (далее -  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-сс}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии работникам, должности которых относятся к должностям специалистов и служащих, за исключением должностей, указанных в подпункте 2.14.1 пункта 2.14. настоящих Методических рекомендаций.

2.14.3. Фонд стимулирования рабочих (далее -  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-р}}$ ) - это сумма средств из  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$ , которые учреждение использует на выплату премии персоналу, работающему по профессиям рабочих.

2.15. Коэффициент отработанного рабочего времени (далее -  $K_{\text{орв}}$ ) - это соотношение количества часов, фактически отработанных конкретным работником в расчётном периоде (далее -  $PВ_{\text{ф}}$ ), к норме часов рабочего времени в расчётном периоде, установленной для данного работника (далее -  $PВ_{\text{н}}$ ):  $K_{\text{орв}} = PВ_{\text{ф}} / PВ_{\text{н}}$ , при этом  $K_{\text{орв}}$  не может быть более 1,0.

2.15.1. Количество часов, фактически отработанных конкретным работником в расчётном периоде, определяется на основании Табеля учёта использования рабочего времени (форма 0504421) или Табеля учёта рабочего времени и расчёта оплаты труда (форма № Т-12).

2.15.2.  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мес}}}$  учреждением распределяется на  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$  и  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ахч}}}$ . в соответствии с пунктами 1.7. и 1.8. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 № 303-пП.

2.15.3. Из  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$  часть средств направляется на выплаты ГЧЗП и ООВПК основному персоналу, затем оставшаяся часть направляется в  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ . Средства, оставшиеся в  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{мед}}}$  после выплат ГЧЗП и ООВПК и формирования  $\Phi_{\text{ст-мед}}$ , формируют  $\Phi_{\text{р-мед}}$ .

Из средств  $\Phi_{\text{ст-мед}}$  часть средств направляется на выплаты из  $\Phi_{\text{ст-мед-6.2}}$ , затем оставшаяся часть средств направляется в  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$ .

Средства  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$  направляются на выплаты, предусмотренные подпунктами 2.12.1-2.12.4 пункта 2.12. настоящих Методический рекомендаций (из фондов  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-вр}}$ ,  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-ср}}$ ,  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-мл}}$ ,  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК-пр}}$ ).

2.15.4. Распределение средств  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$  между фондами стимулирования основного персонала, перечисленными в подпунктах 2.12.1-2.12.4 пункта 2.12. настоящих Методических рекомендаций, необходимо осуществлять исходя из необходимости достижения целевых значений уровня заработной платы (утверждены региональной отраслевой «дорожной картой» и доводятся до учреждений Министерством) каждой категорией персонала учреждения, подпадающей под действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Если средств в  $\Phi_{\text{ст-мед-ЭК}}$  недостаточно для достижения целевых значений уровня заработной платы всеми категориями персонала, то фонды стимулирования основного персонала, перечисленные в подпунктах 2.12.1-2.12.4 пункта 2.12. настоящего Положения, следует формировать исходя из недопустимости перевыполнения целевых значений уровня заработной платы по одной категории (нескольким категориям) основного персонала при значительном недостижении целевого уровня заработной платы по другой категории (другим категориям) основного персонала.

Необходимо обеспечить равномерный уровень заработной платы по каждой категории основного персонала относительно целевых значений уровня заработной платы.

2.15.5. Средства  $\Phi_{\text{р-мед}}$  могут направляться на выплаты премий по статье 191 Трудового Кодекса Российской Федерации основному персоналу и (или) на формирование неиспользованного остатка  $\Phi_{\text{р-мед}}$  для использования в последующих периодах при формировании  $\Phi_{\text{мес}}$ . При недостижении целевых значений уровня заработной платы по какой-либо из категорий основного персонала, формирование неиспользованного остатка  $\Phi_{\text{р-мед}}$  является недопустимым.

2.15.6. Если в учреждении отсутствуют должности для отнесения их к определенной категории персонала (подпункты 2.12.1-2.12.4 пункта 2.12.), то фонд стимулирования по данной категории персонала не формируется.

2.16. Из  $\Phi_{\text{ОТ-ахч}}$  часть средств направляется на выплаты ГЧЗП и ООВПК административно-управленческому и вспомогательному персоналу, затем оставшаяся часть направляется в  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ . Средства, оставшиеся в  $\Phi_{\text{ОТ-ахч}}$  после выплат ГЧЗП и ООВПК и формирования  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ , формируют  $\Phi_{\text{р-ахч}}$ .

2.16.1. Из средств  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$  часть средств направляется на выплаты из  $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$ , затем оставшаяся часть средств направляется в  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$ .

На формирование  $\Phi_{\text{ст-ахч-6.5}}$  допускается направлять не более 50 % средств  $\Phi_{\text{ст-ахч}}$ .

2.16.2. Средства  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$  направляются на выплаты, предусмотренные подпунктами 2.14.1-2.14.3 пункта 2.14. настоящих Методических рекомендаций (из фондов  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-ауп}}$ ,  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-сс}}$ ,  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК-р}}$ ).

Распределение средств  $\Phi_{\text{ст-ахч-ЭК}}$  между фондами стимулирования административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, рабочих, перечисленными в подпунктах 2.14.1-2.14.3 пункта 2.14. настоящих Методических рекомендаций, осуществляются по усмотрению учреждения.



2.16.3. Средства  $\Phi_{p-axч}$  могут направляться на выплаты премий по статье 191 Трудового Кодекса Российской Федерации административно-управленческому и вспомогательному персоналу и (или) на формирование неиспользованного остатка  $\Phi_{p-axч}$  для использования в последующих периодах при формировании  $\Phi_{мес}$ .

2.16.4. Если в учреждении отсутствуют должности для отнесения их к определенной категории персонала (подпункты 2.14.1-2.14.3 пункта 2.14.), то фонд стимулирования по данной категории персонала не формируется.

### **3. Источники формирования фонда премирования**

3.1. Фонды, перечисленные в подпунктах 2.3.-2.14. пункта 2 настоящего Положения, формируются отдельно по каждому источнику финансирования: средства обязательного медицинского страхования, доходы от оказания платных услуг, средства бюджета Пензенской области, за исключением субсидий на иные цели, предоставляемых за счёт средств бюджета Пензенской области или федерального бюджета (в том числе субсидий на оказание высокотехнологичной медицинской помощи).

Доходы от платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения могут также служить источником формирования любого (по источнику финансирования, указанному в настоящем пункте)  $\Phi_{мес}$ , если это не противоречит действующему законодательству или иным нормативным правовым актам, определяющим порядок расходования данных средств.

3.2. Распределение фондов оплаты труда, формируемых за счет средств от иной приносящей доход деятельности (в том числе за счет средств от родовых сертификатов) и средств субсидий на иные цели, предоставляемых за счёт средств бюджета Пензенской области или федерального бюджета (в том числе субсидий на оказание высокотехнологичной медицинской помощи), осуществляется учреждением самостоятельно в соответствии с локальными актами учреждения.

### **4. Методика определения размера премиальной выплаты**

4.1. Оценка эффективности деятельности работников по каждой из категорий персонала, указанных в настоящем Положении (подпункты 2.12.1-2.12.4 пункта 2.12. и подпункты 2.14.1-2.14.3 пункта 2.14.), определяется как сумма баллов, начисленных каждому работнику, за выполненные (достигнутые) показатели эффективности его деятельности в соответствующем расчётном периоде.

После оформления критериев оценки эффективности деятельности работников, критериев показателей результативности работы в течении пяти рабочих дней каждый работник должен быть ознакомлен под роспись с

результатами оценки эффективности его деятельности. Работник так же может обжаловать решение о начислении (не начислении) ему премиальной выплаты по итогам работы в течении двух рабочих дней с момента ознакомления, обратившись с письменным заявлением (указав причины не согласия) в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера.

Оценка эффективности деятельности конкретного работника может определяться как сумма процентов от должностного оклада.

Для начисления премии используются критерии оценки эффективности деятельности работников, критерии показателей результативности работы медицинских работников, данные бухгалтерской и статистической отчетности, оперативного учета, актов проверок деятельности учреждения.

4.2. Размер премии конкретного работника, относящегося к определенной категории персонала, определяется путём умножения стоимости одного балла на количество баллов, начисленных данному работнику за расчётный период, и на  $K_{орв}$ .

4.3. Стоимость одного балла определяется путём деления фонда стимулирования соответствующей категории персонала ( $\Phi_{ст-мед-ЭК-вр}$ ,  $\Phi_{ст-мед-ЭК-ср}$ ,  $\Phi_{ст-мед-ЭК-мл}$ ,  $\Phi_{ст-мед-ЭК-пр}$ ,  $\Phi_{ст-ахч-ЭК-ауп}$ ,  $\Phi_{ст-ахч-ЭК-сс}$ ,  $\Phi_{ст-ахч-ЭК-р}$ ) на общую сумму баллов, начисленных за расчётный период всем работникам, относящимся к данной категории, с учётом  $K_{орв}$ .

4.4. По решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера премиальная выплата по итогам работы, предусмотренная пунктом 6.6. Положения, утверждённого постановлением Правительства Пензенской области от 05.06.2018 №303-пП не начисляется по условиям, утверждённым локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Основанием для выплаты премии является приказ по учреждению с указанием конкретного размера премии.

4.6. Премирование главного врача производится по итогам работы за квартал. Выплата премии производится на основании результатов оценки эффективности деятельности руководителя учреждения в отчётном квартале в порядке, установленном Положением о премировании руководителей учреждений по итогам работы за квартал, утверждённым приказом Министерства здравоохранения Пензенской области.

4.7. Премиальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

## **5. Порядок премирования**

5.1. Размер премиальной выплаты по итогам работы, так же премии предусмотренной частью 1 статьи 191 Трудового Кодекса Российской Федерации, может устанавливаться в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

5.2. Премияльные выплаты начисляются согласно протоколу Комиссии и приказу по учреждению по итогам работы за месяц, квартал и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы, утверждённые коллективным договором.