

Приложение № 4
к коллективному договору от 11 ноября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета
Трудового Коллектива

Черевко О.И. _____

«02» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУСОН РО
«СРЦ г. Каменск - Шахтинского»

_____ А.Ф. Карташов

«02» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
медицинским работникам государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области «Социально - реабилитационный центр
для несовершеннолетних г. Каменск - Шахтинского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы отдельных категорий работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского» (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Постановлением Правительства Ростовской области от 07.10.2024 № 659 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 06.07.2016г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области»), Постановлением Правительства РО от 23.04.2013г. № 201 «О внесении изменений в Постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012г. № 219», в целях реализации Постановления Правительства Ростовской области от 28.02.2013г. № 107 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ростовской области (2013-2018 годы)», Приказом Министерства труда и социального развития Ростовской области от 25.05.2022г. № 136 «О порядке проведения оценки эффективности государственных учреждений подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области, их руководителей и работников», иным законодательством РФ, и **определяет критерии выплат за интенсивность и высокие результаты работы медицинских работников учреждения по результатам труда за определенный период времени (месяц).**

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, работников учреждения.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности, работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением руководителем.

1.4. Цель оценки результативности деятельности сотрудников - обеспечение материального стимулирования медицинских работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского» по результатам их деятельности и направлено на повышение ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда, роста профессионального и управленческого мастерства путем объективного оценивания результатов деятельности.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности, работников являются:

- проведение системной самооценки сотрудником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества предоставления социально-медицинских услуг.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих повышению качества предоставления социальных услуг в целом по учреждению.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности, работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы медицинских работников определяются самостоятельно, с учетом мнения Совета Трудового Коллектива, коллективного договора и других локальных актов учреждения в пределах средств, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности медицинских работников.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников, для которых ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского» является основным местом работы для медицинских работников в пропорциональном соотношении:

- медицинская сестра
- медицинская сестра диетическая

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности служит лист: самооценки (Приложение № 1 к Положению о критериях).

2.5. Лист самооценки заполняется медицинским работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных

настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности, работника на основе его листа самооценки в учреждении приказом руководителя по согласованию с Советом Трудового Коллектива создается Комиссия, состоящая из представителей администрации и членов Совета Трудового Коллектива.

2.7. Комиссия действует на основании приказа по учреждению.

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у специалиста по кадрам учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. Сроки заседания комиссии: ежемесячно в последний день оцениваемого периода. В день предшествующий заседанию Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса, о распределении стимулирующего фонда оплаты труда медицинские работники передают в Комиссию собственноручно заполненные листы самооценки, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды: ежемесячно.

2.12. Комиссия рассматривает представленные материалы в срок, установленный п.2.10. настоящего Положения;

2.13. Результаты рассмотрения оформляются Комиссией в оценочном листе медицинского работника в баллах за каждый показатель.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым подсчетом баллов, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику. По результатам рассмотрения всех листов самооценки составляется итоговый Протокол.

2.15. На основании Протокола издается приказ с указанием выплаты конкретному работнику в % соотношении от должностного оклада.

2.16. В случае несогласия сотрудника с итоговым коэффициентом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения, в соответствии с частью 5 трудового кодекса Российской Федерации.

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период.

3.2. Стоимость одного балла по каждой категории медицинского работника устанавливается приказом по учреждению ежегодно.

3.3. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

3.4. Общее значение критериев оценки деятельности одного медицинского работника не должно превышать максимального показателя критериев равного 100 баллам, установленных приказом министерства труда и социального развития Ростовской области и настоящего Постановления.

3.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского» разработаны на основе рекомендаций Министерства труда и социального развития Ростовской области и приказа Минтруда области от 25.05.2022г. № 136).

3.5.1. МЕДИЦИНСКИЕ РАБОТНИКИ СО СРЕДНИМ МЕДИЦИНСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии	Оценка выполнения критерия, в баллах
------------------	---	-----------------	---

1.	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг (их законных представителей) на качество оказания услуг и принципов этики	10
	20 баллов	Отсутствие выявленных нарушений при проведении контроля качества оказания социальных услуг	10
2.	Соблюдение правил получения и хранения медикаментов и расходных материалов	Строгое соблюдение норм и правил хранения медикаментов. Отсутствие нарушений.	10
	10 баллов		
3.	Совершенствование профессиональных навыков	Самостоятельное получение дополнительных профессиональных знаний (наличие подтверждающих документов)	10
	10 баллов		
4.	Обобщение и распространение личного опыта работы	Наличие публикаций, методических рекомендаций. Выступления на семинарах, методических объединениях, средства массовых информационных, сайт учреждения.	5
	5 баллов		
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, кодекса этики	Отсутствие нарушений соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, кодекса этики.	10
		Отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушения сроков и т.п. при выполнении поручений в соответствии с должностной инструкцией	10
	20 баллов		
6.	Обеспечение охраны здоровья получателей социальных услуг	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	10
		Участие в санитарно-просветительских мероприятий среди получателей социальных услуг и их родственников (законных представителей) по укреплению здоровья и профилактике заболеваний, пропаганде здорового образа жизни	5
	15 баллов		
7.	Соблюдение требований порядка предоставления социальных услуг и стандартов	Качественный присмотр и уход за получателями социальных услуг	10
		Ведение документации в соответствии со стандартами, знание нормативных документов по санитарно-эпидемиологическому режиму	10
	20 баллов		
Итого:			100

3.6. Подведение итогов

Максимальное количество баллов - 100 баллов. При этом за 100 баллов принимается размер доплаты, необходимой для поддержания соответствующего уровня оплаты труда, отдельных категорий работников. Если по результатам оценки показателей эффективности отдельные работники не набрали 100 баллов, то комиссия вправе принять решение о направлении экономии по выплате работникам, набравшим 100 баллов пропорционально увеличив им количество набранных баллов.

Для определения стоимости одного балла эффективности применяется следующая методика расчета.

$$\text{Стоимость 1 балла эффект. (руб.)} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{доп.}}}{\sum \text{б.кат.}}$$

ФОТ_{доп.} – фонд оплаты труда дополнительный по каждой категории
Σ б.кат. – сумма баллов по категориям персонала

По итогам квартала может быть произведен перерасчет с целью достижения соответствия средней заработной платы целевым показателям по категориям персонала за отчетный период.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение Устава, статей Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению непосредственного руководителя;
- в связи с невыполнением показателей эффективности.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию Совета Трудового Коллектива.

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

**Приложение № 1 к
Положению по установлению
выплаты за интенсивность и высокие
результаты работы медицинским работникам**

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
к протоколу №
заседания комиссии ГБУСОН РО «СРЦ Каменск-Шахтинского»
по показателям эффективности деятельности медицинского персонала от _____

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работника	Критерии (баллов)	должность		
			ФИО		примечание
			самооценка	оценка комиссии	
1					

Председатель комиссии: _____ (подпись, Ф.И.О.)

Члены комиссии

_____ (подпись, Ф.И.О.)

Оценочный лист заполнен _____ 20__ г.

Протокол комиссии от _____ № ____ С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)

