

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

ККП на ПХВ

«Многопрофильная областная детская больница»

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ МОДБ

2018 год

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

ГКП

ПХВ

«

Многопрофильная

областная

детская

больница»

Иванова Е.Ю.

2018 год

ПОЛОЖЕНИЕ

по дифференцированной оплате труда Государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения
«Многопрофильная областная детская больница» при управлении здравоохранения Акмолинской области

Положение о порядке поощрения медицинских и немедицинских работников в виде дифференцированной доплаты на 2018 год.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Только высоко мотивированный персонал способен обеспечить соответствие оказания медицинской помощи имеющимся потребностям пациента, его ожиданиям, современному уровню медицинской науки и технологии.

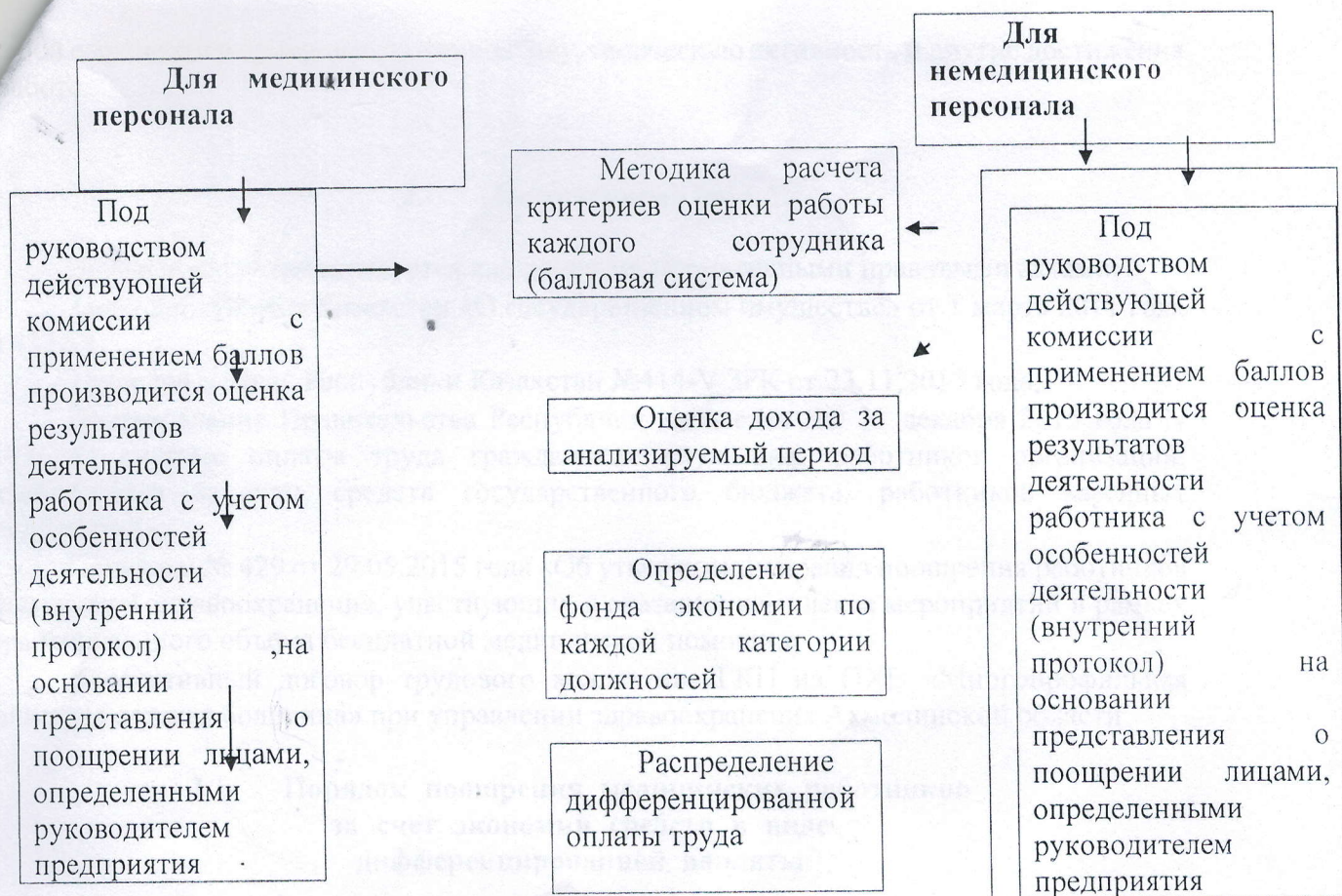
Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу (нормативный уровень трудовой деятельности). Одним из видов стимулирования труда персонала является материальное денежное стимулирование- дифференцированная заработная плата.

Поощрение работников производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе.

Модель системы дифференцированной оплаты труда Предприятия

Наличие постоянно-действующей комиссии

Разработка
Положения о порядке
выплат
дифференцированной
оплаты



Внедрение дифференцированной оплаты проводится по следующему алгоритму:

- 1 ШАГ Создается постоянно действующая комиссия.
- 2 ШАГ Разрабатывается Положение о порядке выплат дифференцированной оплаты с разработкой методики начисления фонда стимулирования, критериев оценки деятельности медицинских работников, сроки исполнения, ответственные лица.
- 3 ШАГ Разрабатывается матрица по которой должна оцениваться работа каждого сотрудника с учетом критериев оценки его деятельности.
- 4 ШАГ Оценивается доход организации за текущий период.
- 5 ШАГ Определяется фонд экономии по каждому структурному подразделению.
- 6 ШАГ Комиссией распределяется дифференцированная доплата на основании заработанных баллов.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о поощрении работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, определяет порядок поощрения работников субъекта здравоохранения, оказывающего медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, не распространяется на иностранных специалистов.

1.2. Поощрение работников ГКП на ПХВ «_Многопрофильная областная детская больница» осуществляется:

-за счет сложившейся экономии бюджетных и внебюджетных средств в виде дифференцированной доплаты.

1.3. Поощрение работников производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, за соблюдение трудовой дисциплины и корпоративной этики, за активное участие в культурных мероприятиях, высокое качество выполнения работ, в т.ч. работ

бой сложности и срочности за инициативу, творческую активность и другие достижения работе.

2. Нормативная база

Положение регламентируется следующими нормативными правовыми актами:

- Закон Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 2011 года № 413-IV;
- Трудовой Кодекс Республики Казахстан №414-V ЗРК от 23.11.2015 года;
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года N 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»;
- Приказом № 429 от 29.05.2015 года «Об утверждении правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи.»
- Коллективный договор трудового коллектива ГКП на ПХВ «Многопрофильная областная детская больница» при управлении здравоохранения Акмолинской области

3. Порядок поощрения медицинских работников за счет экономии средств в виде дифференцированной доплаты

3.1. Поощрение работников осуществляется на основе критериев оценки деятельности медицинских работников, утвержденных приказом главного врача по согласованию с комиссией.

3.2. Комиссия создается приказом первого руководителя. Общее количество членов комиссии должно составлять нечетное число и быть не менее семи человек.

3.3. Председатель комиссии избирается членами комиссии, но не ниже заместителя первого руководителя.

3.4. Решение принимается путем голосования простым большинством голосов. В случае равенства голосов решающим является голос председателя.

3.5. В состав комиссии вводятся представители профсоюзного комитета. Организационная деятельность комиссии обеспечивается секретарем комиссии, который определяется руководителем предприятия.

3.6. Секретарь комиссии не является членом комиссии и не имеет право голоса при принятии комиссией решения.

3.7. Заседание комиссии правомочно при условии присутствия не менее 2/3 от общего числа членов комиссии.

3.8. Решение комиссии принимается открытым голосованием и считается принятым, если за него подано большинство голосов от общего количества присутствующих на заседании членов комиссии.

3.9. В случае отсутствия члена комиссии в протоколе заседания комиссии указывается причина его отсутствия. В случае не согласия с решением комиссии член комиссии выражает особое мнение, изложенное в письменном виде, которое прилагается к протоколу заседания комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается присутствующими членами комиссии и секретарем комиссии и передается в кадровой службе для издания приказа о выплате поощрения работникам предприятия.

3.10. Решение о перепрофилировании и оптимизации коечной сети, штатных единиц, начислении дополнительных выплат принимается комиссией ежеквартально и

формляется Протоколом заседания, подписанного Председателем комиссии и согласованного первым руководителем организации здравоохранения.

3.11. Протокол заседания комиссии передается кадровой службе для издания приказа за подписью первого руководителя. Выплата дифференцированной доплаты производится на основании приказа Председателя правления Предприятия.

3.12. Размер поощрения работникам предприятия определяется по результатам оценки, в балах согласно утвержденным критериям.

3.13. Критерии оценки деятельности медицинских работников определяются при достижении результата деятельности и отражают:

- повышение качества оказываемых услуг;
- выполненный объем работы;
- качество и результативность работы;
- внедрение современных технологий, наличие инновационной деятельности;
- эффективность использования ресурсов;
- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно в течении определенного календарного времени;
- трудовая дисциплина;
- качественное ведение учетно-отчетной документации.

3.14. При расчете размера поощрения работника за отчетный период учитываются фактически отработанные дни. Представление о поощрении медицинских и немедицинских работников формируют лица, определенные приказом руководителя предприятия, ответственные за исполнение должностных обязанностей работников, находящихся в их подчинении.

3.15. Дифференцированная оплата труда производится по итогам работы за квартал, при наличии финансовых возможностей. Источник финансирования - экономия денежных средств по смете расходов.

3.16. Решение о выплате дифференцированной доплаты принимает комиссия в месяце, следующим за отчетным периодом, на основании представления о поощрении.

3.17. Отчетным периодом является квартал. Представление о поощрении на рассмотрение комиссии вносится ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.18. Представление о поощрении руководителей структурных подразделений формирует руководитель предприятия.

3.19. Дифференцированная доплата руководителю предприятия производится при условии охвата дифференцированной доплатой не менее 50% врачебных должностей в размере 150% от средней суммы дифференцированной доплаты врачебного персонала.

4. Фонд средств дифференцированной оплаты

4.1. Фонд средств, направленных на выплату дифференцированной доплаты производится по структурным подразделениям предприятия

- Врачебный персонал
- Средний медперсонал
- Младший медперсонал
- Прочий персонал

И образуется посредством:

Формирование фонда заработной платы по каждому структурному подразделению осуществляется путем определения удельного веса фонда заработной платы структурного подразделения от общего фонда заработной платы предприятия, утвержденного по смете расходов и в плане развития предприятия без дежурств (ночные, праздничные) и расчета затрат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.2. Сумма экономии средств на дифференцированную доплату определяется по результатам рационального использования ресурсов на основании отчета о результатах

финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, утвержденного главным врачом

4.3. Отчетный период определяется ежеквартально. Распределение суммы экономии средств, направляемой на выплату дифференцированной доплаты, между структурными подразделениями, медицинскими работниками и руководителями (заместителями руководителей) с медицинским образованием и осуществляющими медицинскую деятельность производится в соответствии с их трудовым вкладом в достижение результата.

4.4. Выплата дифференцированной доплаты медицинским работникам субъекта здравоохранения за отчетный период осуществляется в соответствии с настоящими Положением.

4.5. Решение о выплате дифференцированной доплаты медицинским работникам принимает комиссия в месяце, следующем за отчетным периодом, на основании представления о поощрении по форме согласно приложению 1.

4.6. Представление о поощрении вносится на рассмотрение комиссии лицами, определенными Приказом руководителя для осуществления координации за достижением объема и повышением качества оказываемых услуг медицинскими работниками, в месяце, следующем за отчетным периодом, при этом:

- руководители структурных подразделений формируют представления о поощрении на медицинских работников, находящимися в их подчинении;
- руководитель формирует представления о поощрении на руководителей структурных подразделений.

4.7. Дифференцированная доплата медицинскому работнику субъекта здравоохранения не производится за отчетный период:

- при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
- проработавшему в соответствующем субъекте здравоохранения менее одного месяца;
- в период испытательного срока;
- отпуск без сохранения заработной платы (Трудовой Кодекс РК пп. 1, п 5, ст. 86) за исключением оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- при наличии двух и более листов временной нетрудоспособности;
- при увольнении до окончания отчетного периода;
- работникам по совместительству

4.8. По согласованию и утверждению руководителя Предприятия может быть премирована следующая категория работников:

- работники, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, по тем или иным причинам отсутствующие на рабочем месте более 3 месяцев;
- работники, имеющие неоднократные нарушения трудового распорядка, функциональных обязанностей и корпоративной этики на которых поступали жалобы от руководителей структурных подразделений.

4.9. В случае наличия у медицинского работника нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам государственного контроля в порядке, определенном Предпринимательским Кодексом Республики Казахстан от 29 октября 2015 года, выплата ему дифференцированной доплаты определяется решением руководителя.

4.10. В случае наличия у медицинского работника субъекта здравоохранения нарушений, выявленных в отчетном периоде по результатам внутренней экспертизы службой поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) в порядке, определенном Правилами организации и проведения внутренней и внешней экспертиз качества медицинских услуг, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 марта 2015 года № 173 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 10880) (далее-приказ № 173), уменьшение ему начисленной дифференцированной доплаты определяется решением комиссии, но не более 50% от начисленной дифференцированной доплаты.

При выплате дополнительной оплаты медицинским работникам за счет сложившейся экономии средств необходимо учесть выплаты в соответствии с Налоговым Кодексом Республики Казахстан:

- обязательных пенсионных взносов работников в накопительные пенсионные фонды;
- индивидуального подоходного налога;
- социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования;
- социального налога.

ПОЛОЖЕНИЕ

о дифференцированной оплате труда Государственных учреждений
организаций негосударственного сектора
и Многофункционального жилищно-коммунального хозяйства при государственном
административном управлении Акимата города Алматы

Утверждено: 01.09.2015 г. решением Комитета по труду и занятости
работников в сфере дифференцированной оплаты труда на 2015 год.

Целью настоящего Положения является обеспечение условий для реализации
политики дифференцированной оплаты труда в соответствии с действующим
законодательством Республики Казахстан, а также обеспечение условий для
реализации политики дифференцированной оплаты труда в соответствии с
действующим законодательством Республики Казахстан.

В соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан
дифференцированная оплата труда является одним из основных элементов
системы оплаты труда, направленной на стимулирование работников к
повышению производительности труда и качества выполняемой работы.

Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства
Республики Казахстан и направлено на обеспечение условий для реализации
политики дифференцированной оплаты труда в соответствии с действующим
законодательством Республики Казахстан.

Модель системы дифференцированной оплаты труда

Предприятия

