Приложение № 17

к коллективному договору 2017-2019 г.

работников ГБУЗ СО "Тугулымская ЦРБ"

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ

СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ГБУЗ СО ’’ТУГУЛЫМСКАЯ **ЦРБ”**

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет структуру, состав и задачи комиссии по распределению стимулирующих выплат, премированию ГБУЗ СО "Тугулымская ЦРБ".
2. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы работников учреждения.
3. Состав комиссии утверждается приказом главного врача.
4. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии.
5. В состав Комиссии включаются представители:
* администрации;
* профсоюзного комитета;
* трудового коллектива (в случае необходимости).
1. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.
2. Деятельность комиссии организуется ее председателем.
3. Заседание комиссии считается правомочным при участии на заседании не менее двух третей членов комиссии.
4. Решение на заседании комиссии принимается большинством голосов. При равном количестве голосов «за» и «против» решение принимается в пользу работника.
5. Комиссия на своих заседаниях решает вопросы стимулирующих выплат и премирования.
6. Состав комиссии.

 Комиссия состоит из 2\_х уровней:

1\_й уровень - представители структурного подразделения (3 человека):

* заведующий отделением, старшая медицинская сестра ( или другие представители отделения, подразделения), представитель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии 1\_го уровня:

* оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
* оформляет решение комиссии протоколом, оценочным листом.
* знакомит под роспись работника с оценкой качества его работы.

2\_й уровень комиссия учреждения ( 9 человек ):

 1.руководитель ЛПУ,

 2. заместитель главного врача амбулаторно-поликлинической службе,

 3.заместитель главного врача медицинской части,

 4.заместитель главного врача по экономическим вопросам,

 5.главный бухгалтер,

 6.ведущий специалист по кадрам,

 7.ведущий юрисконсульт,

 8.главная медицинская сестра,

 9.председатель профкома.

Функции комиссии 2\_го уровня:

* распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
* определяет размер премии по утвержденным критериям;
* рассматривает спорные вопросы от работников по стимулирующим выплатам;
* оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работ сотрудникам учреждения;

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам осуществляются на основе процентного соотношения.

1. Основные задачи комиссии

 3.1.Задачи комиссий 1-2 уровня (общие):

1. Разработка мониторинговых карт оценки работников, включающих критерии оценки и механизмы определения достижений.
2. Оценка качества и эффективности деятельности работников.
3. Утверждение оценочного листа.
4. Подготовка проекта приказа об установлении стимулирующих выплат.

3.2. Функциональные обязанности и регламент работы комиссии 2\_го уровня:

1. Председатель комиссии:
* руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии.
1. Секретарь комиссии:
* готовит заседания комиссии, оформляет протоколы заседаний комиссии с подписями членов комиссии, делает выписки из протоколов.
1. Члены комиссии:
* курируют заполнение оценочных листов комиссией 1\_го уровня
* рассматривают материалы по анализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями по утвержденной форме;
* принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты.
1. На основании представленных оценочных листов комиссия утверждает на своем заседании итоговые результаты для назначения стимулирующих выплат и определяет их размер в денежном выражении.
2. В случае установления несоответствия оценочных листов, в сторону занижения оценки деятельности работников по показателям и критериям, комиссия второго уровня имеет право вносить коррективы в оценочные листы.
3. Утвержденные комиссией оценочные листы оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии.
4. На основании решения Комиссии издается приказ по учреждению.
5. Обжалование решения Комиссии любого уровня, осуществляется работником в установленном законом порядке.
6. В случае несогласия работника с оценкой его профессиональной деятельности он имеет право подать в комиссию второго уровня персонально или через заведующего отделением, обоснованное письменное заявление.
7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать исчерпывающий ответ по результатам проверки не позднее 3 дней с момента подачи заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, допущения технических ошибок, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.2.11. Работник, подавший данное заявление, имеет право присутствовать на заседании комиссии при рассмотрении материалов проверки и вынесении решения.

1. Расширенные заседания комиссии
	1. Заседания комиссии носят, как правило, открытый характер.
	2. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии
	3. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся его членами, принимается заблаговременно. Предложения принять участие в заседании комиссии с обоснованием необходимости участия в заседании вручаются указанным лицам не позднее, чем за 3 дня до заседания комиссии.
	4. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председательствующего на заседании и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.
2. Оценка результативности деятельности медицинских работников.

5.1 Оценка результативности в учреждении осуществляется посредством оценки профессиональной деятельности работника с учетом достижений, качества работы, участие в улучшении медицинского обслуживании и оказание медицинской помощи. Основными критериями оценки достижений медицинских работников при установлении им стимулирующих выплат являются:

* выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономической деятельности, а также работу с кадрами (только для руководителя и заместителей);
* удовлетворенность граждан качеством оказания медицинской помощи;
* отсутствие обоснованных жалоб;
* соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики;
* качественное и своевременное предоставление медицинских услуг;
* индивидуальный подход к работе с больными;
* участие в программах по улучшению качества предоставление медицинских услуг;
* внедрение и эффективное использование инновационных медицинских технологий, использование широкого арсенала форм медицинской помощи;
* активная работа с молодыми специалистами, использование различных форм взаимодействия;
* степень участи в реализации программы развития учреждения;
* владение и эффективное применение методик диагностики и прогнозирования заболеваний;
* умение вести диалог с больными;
* положительная динамика качества знаний медицинских стандартов;
* результаты итоговой и промежуточной аттестации;
* психологическая атмосфера, характер взаимоотношений в коллективе;
* активное участие в общественной жизни учреждения;
* взаимодействие с коллегами в рамках решения задач профессионального сообщества;
* эффективная работа по сохранению, укреплению и развитию материально технической базы учреждения;
* участие в мероприятиях, повышающих имидж учреждения;
* участие в налаживании сетевого взаимодействия с иными медицинскими учреждениями и различными структурами;
1. Заключительное положение.
	1. Критерии эффективности деятельности медицинского учреждения, руководителей (заместителей) и работников по оценке качества работы, разрабатываются совместно с профсоюзной организацией, в соответствии с рекомендациями Министерства Здравоохранения и установленной в учреждении согласованной с работниками, системой оценки. Оценочные листы и другая документация для работы комиссии любого уровня, разрабатывается в соответствии с общепринятыми стандартами.