



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «НЕКЛИНОВСКИЙ РАЙОН»
Администрация Неклиновского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.03.2016г. № 182

с. Покровское

О внесении изменений в постановление Администрации Неклиновского района от 24.01.2014г № 31 « Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей и положения о выплатах стимулирующего характера »

На основании постановления Администрации Неклиновского района от 18.11.2015г. № 1161 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Неклиновского района» Администрация Неклиновского района **постановляет:**

1. Внести в постановление Администрации Неклиновского района от 24.01.2014г. № 31 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей и положения о выплатах стимулирующего характера» изменения, изложив приложение № 2 в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Неклиновского района Третьякова А.В.

**Глава Администрации
Неклиновского района**

В.Ф. Даниленко

Постановление вносит МБУЗ «ЦРБ»
Неклиновского района

Копия верна: начальник отдела кадровой политики,
делопроизводства и работы с обращениями
граждан Администрации
Неклиновского района

С.В. Богатырева

**Положение
о выплатах стимулирующего характера руководителю
МБУЗ «ЦРБ» Неклиновского района**

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, приказом министерства здравоохранения РФ от 28.06.2013г № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением Администрации Неклиновского района от 18.11.2015г № 1161 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Неклиновского района», постановлением Администрации Неклиновского района от 27.05.2013г № 631 «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Неклиновского района на 2013-2018 годы», другими действующими нормативными правовыми актами.

Положение определяет условия и порядок установления размера выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя.

Целью Положения является установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда от объема и качества предоставляемых муниципальных услуг.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Руководителю учреждения может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1 Надбавка за качество выполняемых работ

1. Надбавка за качество выполняемых работ (далее – КВР) руководителю учреждения ежеквартально устанавливается исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения, и рассчитываются по формуле:

$$КВР_{кв} = \frac{КВР_{Макс}}{Баллы_{Макс}} * Баллы_{Факт}, \text{ где}$$

КВР_{кв} – квартальный размер КВР;

КВР_{Макс} – максимальный размер КВР, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности учреждения, для определения размера повышающего

коэффициента к должностному окладу руководителя, определенными в приложении к настоящему положению ;

Баллы Макс – максимальное количество баллов , определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя.

Размер КВР кв утверждается распоряжением Администрации Неклиновского района. Размер КВР утверждается с двумя знаками после запятой .

Максимальный размер коэффициента не может превышать размера , установленного Постановлением № 1161 . КВР не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат , устанавливаемых в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Вновь назначенному руководителю до истечения отчетного квартала сохраняется действующий до назначения нового руководителя персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении КВР руководителю вновь созданного учреждения (до момента начала осуществления медицинской деятельности) или руководителю учреждения , находящегося на капитальном ремонте , устанавливается в индивидуальном порядке без учета показателей оценки деятельности. По истечении указанного периода размер коэффициента определяется в порядке , определенном настоящим положением.

За наличие необоснованной кредиторской задолженности , в т.ч. по заработной плате перед работниками , низкие показатели и грубые нарушения деятельности учреждения , невыполнение государственного задания на предоставление услуг , низкое качество оказываемых услуг размер КВР руководителя учреждения может быть снижен до нуля , в т.ч. в отчетном периоде.

Снижение КВР может устанавливаться на отчетный период или календарный год.

Начисление КВР к должностному окладу производится по месту основной работы в пределах ассигнований утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет фактического начисления по КВР руководителю .

При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по КВР не осуществляется .

КВР утверждается распоряжением Главы администрации Неклиновского района .

В случае превышения кратности дохода руководителя учреждения здравоохранения (по основной должности и выполняемой работе по специальности) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения здравоохранения – коэффициент уменьшается на размер превышения .

При недостаточности средств по фонду оплаты труда или при превышении предельной кратности дохода начисление КВР не осуществляется или осуществляется в пониженном размере , о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

3. При выполнении работы по второму трудовому договору , руководителям КВР к должностному окладу не устанавливается.

2.2 Премияльные выплаты по итогам работы

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал (далее- премияльные выплаты) осуществляются за счет средств фонда оплаты труда , предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности .

Средства , предусмотренные на премияльные выплаты руководителю , заместителям руководителя и главному бухгалтеру , не могут превышать 1,5 % от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований , предусмотренных на реализацию Указов президента РФ от 07.05.2012 № 597 мероприятий по реализации государственной социальной политики » и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в

сфере защиты детей-сирот и детей , оставшихся без попечения родителей » (далее – Указы президента РФ) .

Размер премий зависит от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения , утвержденных постановлением администрации Неклиновского района , и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда .

Премиальные выплаты не согласовываются и не выплачиваются лицам , имеющим неснятые дисциплинарные взыскания .

Размер премиальных выплат не может превышать трех должностных окладов с учетом поправочного коэффициента , приведенного в таблице .

Таблица

Размеры поправочных коэффициентов
к должностным окладам руководителей в зависимости от группы по оплате труда
руководителя

Группа по оплате труда руководителя	Поправочный коэффициент
III	0,90

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки , трудового отпуска , временной нетрудоспособности и т.п.) в отчетном периоде .

В случаях , когда в отчетном периоде изменялся должностной оклад , начисление премиальных выплат производится пропорционально действовавшим в отчетном периоде окладам .

Для премирования руководителя учреждения в Администрацию Неклиновского района представляется ходатайство представительного органа работников , уполномоченного в соответствии с коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения и информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения за отчетный период , а также информация учреждения о размере премиального фонда , в т.ч. премиального фонда руководящих работников .

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле :

$$\text{Премия}_{Кв} = \frac{(\text{Окл}_{\text{Макс}} * \text{Кэфф}_{\text{Попр}} / \text{Норма}_{\text{РабВр}} * \text{Факт}_{\text{ОтРабВр}})}{\text{Баллы}_{\text{Макс}}} * \text{Баллы}_{\text{Факт}}$$

где:

Премия Кв – размер премиальных выплат ;

ОклМакс – сумма должностных окладов за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения ;

КэффПопр – размер поправочного коэффициента к должностному окладу руководителя согласно вышеуказанной таблице настоящего положения ;

НормаРабВр - норма рабочего времени за отчетный период согласно производственному календарю (рабочих дней или часов при 5-ти дневной рабочей неделе) ;

ФактОтРабВр – фактически отработанная норма рабочего времени за отчетный период (рабочих дней или часов при 5-ти дневной рабочей неделе) ;

БаллыМакс - максимальное количество баллов , определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения , утвержденными постановлением Администрации Неклиновского района ;

БаллыФакт - фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения.

2.3 Надбавка за интенсивность в работе и высокие результаты труда

Надбавка за интенсивность в работе устанавливается руководителю в случае, если, в результате совершенствования системы оплаты труда, заработная плата (по тарификации) оказалась меньше заработной платы (по тарификации) до ее изменения. Надбавка за интенсивность в работе устанавливается в размере снижения заработной платы, исчисленной в процентном отношении к новому должностному окладу. При определении суммы снижения заработной платы учитывается заработная плата (без учета выплат стимулирующего характера, но с учетом выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)) до совершенствования системы оплаты труда и заработная плата (без учета выплат стимулирующего характера, но с учетом надбавки за выслугу лет, за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)) после ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей. Надбавка за интенсивность в работе устанавливается руководителю приказом по учреждению, в соответствии с локальным актом учреждения. Выплата надбавки производится в пределах средств заработанных в системе ОМС.

3. Доплата за совокупный объем платных услуг

В учреждениях, оказывающих услуги в рамках приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), руководителю учреждения в рамках действующего законодательства может производиться доплата за совокупный объем платных услуг только по основной должности, за исключением выполняемой работы по врачебной специальности.

Размер доплаты, условия и порядок ее выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении учреждения, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений).

4. Доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию

Руководителю учреждения здравоохранения за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения государственного задания), может производиться доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее - ОМС).

Размер доплаты, условия и порядок выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке. размер доплаты корректируется исходя из фактического количества баллов (за предыдущий квартал), определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения и рассчитывается по формуле:

$$\text{Доплата ОМС} = \frac{\text{Доплата ОМС}_{\text{расч}}}{\text{Баллы Макс}} * \text{Баллы Факт}, \text{ где}$$

Доплата ОМС - размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС;

ДоплатаОМСрасч - размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС , сформированный в соответствии с локальным актом учреждения ;

БаллыМакс – максимальное количество баллов , определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения , утвержденными постановлением Администрации Неклиновского района ;

БаллыФакт – фактическое количество баллов за отчетный период , определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения , утвержденными постановлением Администрации Неклиновского района .

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС не выплачивается лицам , имеющим неснятые дисциплинированные взыскания .

5. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда , предусмотренного на указанные цели .

Средства , предусмотренные на выплату материальной помощи , не могут превышать в целом по учреждению 1,0 % от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований , предусмотренных на реализацию Указов президента РФ) .

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях :

В случае тяжелого финансового положения , связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар , кража , аварии систем водоснабжения , отопления и иные непредвиденные обстоятельства) ;

в связи с рождением ребенка ;

в связи с тяжелой болезнью ;

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются : 25 , 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания , для граждан – 50 , 55 , 60 и каждые последующие 10 лет со дня рождения) ;

в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения РФ , нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» ;

в связи с санаторно-курортным лечением ;

по другим уважительным причинам .

В случае смерти близких родственников руководителя учреждения ему оказывается материальная помощь .

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается главой Администрации Неклиновского района на основании письменного заявления руководителя учреждения и ходатайства представительного органа работников , уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения .

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30 % от оплаченной суммы путевки , но не более двух должностных окладов .Решение о сумме материальной помощи принимается после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

6. Дополнительные условия

Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя . Предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не должна превышать предельного значения , предусмотренного нормативной базой по оплате труда .

При определении предельной кратности дохода руководителя учреждения к величине средней заработной платы работников учреждения учитывается численность работников .

Численность работников учитывается на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 « сведения о численности , заработной плате и движении работников » за отчетный период .

Расчет показателя кратности дохода руководителя (с учетом внешних совместителей) производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие , 9 месяцев , год) .

В случае превышения кратности дохода руководителя учреждения здравоохранения (по основной должности и выполняемой работе по специальности в пределах основного рабочего времени) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения здравоохранения стимулирующие выплаты (сумма премиальных выплат по итогам работы , доплата за совокупный объем услуг по ОМС , доплата за совокупный объем платных услуг и (или) размер персонального повышающего коэффициента снижается на размер превышения .

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут руководитель учреждения , главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам .

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются :

единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения РФ , нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» или медалью «За заслуги перед отечественным здравоохранением») ;

оплата питания и проживания , имеющая систематический характер ;

выплаты социального характера работников, а также выплаты, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплаты социального характера , которые отражены (пункты 86.4 ; 90;91 раздела 2 к приказу Федеральной службы государственной статистики от 24.10.2011 № 435 « Сведения о численности, заработной плате и движении работников»).

Для руководителя учреждения общая сумма стимулирующих выплат (премиальные выплаты по итогам работы , доплата за совокупный объем услуг по ОМС , доплата за совокупный объем платных услуг и (или) выплата надбавки за качество выполняемых работ) не может превышать 5,0 должностных окладов (в среднем в месяц , нарастающим итогом с начала года), начисленных пропорционально фактически отработанному времени в отчетном периоде .

Условия настоящего Положения распространяются на специалистов, исполняющих обязанности и (или) временно-исполняющих обязанности руководителя.

Начальник отдела кадровой политики,
делопроизводства и работы с обращениями граждан
Администрации Неклиновского района

С.В. Богатырева