«СОГЛАСОВАНО»
Кайбаров М.Е.

Председатель профкома МЗСР РК

«30» декабря 2016г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Д. Р. Кайдарова

Директор РГП на ПХВ «КАЗНИИ онкологии и радиологии» МЗСР РК

«30» декабря 2016г.

Положение о дифференцированной оплате работников «КазНИИОиР»

Общие положения

1. Настоящее Положение (далее Положение) разработано в соответствии со статьёй 138 Закона РК «О государственном имуществе», Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 29 мая 2015 года № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников организаций здравоохранения, участвующих в оказании комплекса мероприятий в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи», и определяет порядок оплаты труда (дополнительных выплат) в пределах утвержденного фонда оплаты труда посредством распределения между структурными подразделениями на основе критериев оценки их деятельности, согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

2. Фонд дополнительных выплат определяется ежемесячно за счет добавочных коэффициентов для всех функциональных блоков в пределах утвержденного фонда оплаты труда Института для исчисления дифференцированной оплаты труда.

При отсутствии достаточной экономии средств, предприятие имеет право производить доплаты за счет собственных средств, поступающих от оказания платных медицинских и немедицинских услуг.

3. Размеры дополнительных выплат для всех категорий работников предприятия устанавливаются комиссией, созданной приказом директора, результаты заседаний оформляются протоколом до 07 числа ежемесячно.

При рассмотрении распределения дополнительных выплат учитывается сложность труда, количество и качество выполненного объёма работ.

4. Работа медицинских и немедицинских работников за достижение объема и качества оказываемой медицинской помощи оценивается корпоративным достижением результата. Решение распределения средств между работниками внутри одного структурного подразделения путем выплаты им дополнительных выплат в зависимости от внесенного вклада каждого из них, **определяется руководителем структурного подразделения**, ответственного за достижение результата. Протоколы заседаний комиссий в структурных подразделениях по дополнительным выплатам сотрудникам за предыдущий месяц представляются на имя председателя комиссии до 03 числа ежемесячно с оценкой критериев каждого сотрудника.

При предоставлении недостоверной информации по сотрудникам с руководителей структурных подразделений автоматически снимаются все дополнительные выплаты.

5. Основным показателем, характеризирующим результаты деятельности работника клиники на установление дополнительных выплат, является:

- внесенный им вклад в объем и повышение качества оказываемых услуг;
- высокое качество и результативность работы;
- внедрение современных технологий, наличие инновационной

деятельности;

- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно в течение месяца.

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

Представление о поощрении вносится на рассмотрение комиссии лицами, определенными руководителем субъекта здравоохранения для осуществления координации за достижением объема и повышением качества оказываемых услуг медицинскими работниками, в месяце, следующем за отчетным периодом:

- 1) представление о поощрении на медицинских работников субъекта здравоохранения формируют руководители структурных подразделений субъекта здравоохранения, находящимися в их подчинении;

- 2) к представлению на поощрение относятся сотрудники, которые проработали 80 процентов рабочего времени с момента принятия на работу;

- 3) представление о поощрении на заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений субъекта здравоохранения, формирует руководитель субъекта здравоохранения.

- Дифференцированная доплата руководителю субъекта здравоохранения производится при условии охвата дифференцированной доплатой не менее 50% врачебного персонала в размере не более 150% от средней суммы дифференцированной доплаты врачебного персонала.

6. Установление надбавок работникам не производится:

- при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период;

- во время испытательного срока;

- работникам, выполняющим работу по совместительству (внешние совместители);

- работникам, за период нахождения в очередном трудовом отпуске, периоде временной нетрудоспособности, в отпуске по уходу за ребенком, учебных отпусках, а также командировках, не связанных с производством (повышение квалификации, обучение и т.д.);

- при увольнении работника по собственному желанию до истечения месяца;

- при наличии нарушений по результатам внутреннего аудита и государственного контроля.

- внутренним совместителям, работающим в разных структурных подразделениях, возможно установление надбавок как по основному месту работы, так и по совмещаемому пропорционально отработанному времени. Сотрудникам, работающим по сменному графику, кроме врачей, дежурящих по стационару в вечернее и ночное время, доплаты производятся на одну ставку.

Совмещение должностей допускается не более 1,5 ставок на одного сотрудника.

Врачам, дежурящим по стационару в вечернее и ночное время сверх рабочего времени, без занятия штатной должности, установление надбавок за проработанное время не производится.

Сумма дифференцированной оплаты труда сотрудников привязана к добавочному коэффициенту, который равен к основному коэффициенту согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», умноженному на базовый должностной оклад и процент оценки работы сотрудника в соответствии с их трудовым вкладом в достижении результата деятельности Института. Оценка сотрудника в соответствии с критериями оценки деятельности работников оценивается в размере от 0%-100%, с дополнительным присвоением повышающего коэффициента (от 1,0 до 5,0), на рассмотрение руководителей структурных подразделений, с дальнейшим представлением на рассмотрение Комиссии.

Основными критериями установления повышающих коэффициентов являются:

1) Высокие результаты работы;

2) Интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;

3) Оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

4) Увеличение объема работы, расширение круга должностных обязанностей в рамках одной должности (специальности);

5) Высокий уровень ответственности в работе по поддержанию качества обеспечения деятельности Института;

6) Внедрение инновационных технологий в лечебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Института, административное управление Институтом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Института, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

Протокол заседания комиссии передаётся кадровой службе для издания приказа за подписью директора.

7. Неиспользованная часть средств по экономии может быть направлена на оказание материальной помощи, дополнительного премирования работников КазНИИОиР и развитие деятельности на основе коллективного договора и актов организаций здравоохранения в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

8. Дополнительная выплата за конечный результат работы к должностному окладу работника не является константной и не образует новый оклад.

Порядок установления дополнительных выплат работникам КазНИИОиР за счет экономии фонда оплаты труда и средств от оказания платных услуг.

9. Дополнительные выплаты работникам КазНИИОиР за счёт экономии средств по оказанию ГОБМП и средств от оказания платных услуг устанавливаются исходя из объёма, интенсивности и качества выполняемых ими работ посредством:

- формирования фонда заработной платы структурных подразделений клиники по тарификации;
- определения на заседании Комиссии суммы экономии по клинике в целом, в пределах которой будут начисляться дополнительные выплаты на основе сопоставления планового фонда заработной платы с фактическим;
- определения удельного веса фонда заработной платы каждого структурного подразделения предприятия в общем фонде заработной платы по тарификации согласно Постановления Правительства РК от 31.12.2015г. №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счёт средств государственного бюджета, работников казённых предприятий»
- окончательное распределение суммы экономии по отделениям согласно удельному весу фонда заработной платы каждого структурного подразделения института. При этом Комиссией учитываются критерии оценки деятельности структурных подразделений согласно Приложению - 6А к настоящему Положению;

10. Формирование пропорции фонда заработной платы всех структурных подразделений клиники осуществляется путем определения удельного веса фонда заработной платы каждого структурного подразделения клиники от всего фонда заработной платы по следующей формуле:

$Ki = ФЗПi / \sum ФЗПмо * 100\%$

где,

Ki – удельный вес отнесения фонда заработной платы структурных подразделений института на i-ое отделение;

ФЗПi – фонд заработной платы i-го подразделения по тарификации;

$\sum ФЗПмо$ – фонд заработной платы клиники по тарификации.

11. Распределение средств между структурными подразделениями производится по следующей формуле:

$Vi=Ki \times \sum ЭМО,$

где,

Vi – объем средств i-го подразделения;

Ki – удельный вес отнесения фонда заработной платы структурных подразделений института на i-ое отделение;

$\sum ЭМО$ – сумма экономии фонда оплаты труда института.

12. Определение окончательного объема средств по i-го подразделения с учетом критериев оценки деятельности осуществляется по формуле:

$Rvi = Vi \times (\sum К),$

где,

Rvi – распределенный объем средств i-го подразделения;

Vi – объем средств i-го подразделения;

∑K – сумма критериев оценки деятельности.

13. В заключение, при определении окончательного размера надбавки каждому сотруднику подразделения, необходимо применение коэффициента участия по отработанному времени. То есть, если работник был в трудовом отпуске, болел или отсутствовал на работе по другим причинам, ему проставляется коэффициент, пропорциональный его присутствию на рабочем месте.

Заключительные положения

14. Споры о выплате надбавок в соответствии с настоящим Положением, если они не могут быть урегулированы непосредственно между сотрудником и руководством института, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Республики Казахстан порядке.

15. О введении в действие новых правил установления надбавок медицинским работникам за счет экономии средств, внесении изменений в отдельные статьи или отмене Правил в целом медицинские работники организаций здравоохранения предупреждаются не позднее, чем за 1 месяц.

Критерии оценки деятельности работников Центра постдипломного образования

№ п/п	Наименование показателей	Источник информации	Коэффицент в процентах %
1.	Письменные замечания от руководства отдела и/или вышестоящих органов по ведению и заполнению документации	Приказ, акты проверок, протоколы заседаний комиссии, рапорты от руководителей	30%
2.	Нарушение этики и деонтологии	Замечание, письменные поручения от руководства	10%
3.	Своевременное выполнение поручений руководства	Руководитель центра	10%
4.	Надлежащее выполнение трудовых обязанностей согласно должностным инструкциям	Руководитель центра	15%
5.	Работа в праздничные и выходные дни	Руководитель центра	10%
6.	Участие в социальной жизни КазНИОиР	Руководитель центра	10%
7.	Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины	Руководитель центра, отдел кадров	15%