



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.03.2019

№ 877

Г **Об** методических рекомендациях по разработке положения о выплатах стимулирующего характера государственными казенными учреждениями Астраханской области, подведомственными министерству здравоохранения Астраханской области

В целях реализации постановления Правительства Астраханской области от 27.12.2018 № 605-П «О системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области» министерство здравоохранения Астраханской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые методические рекомендации по разработке положения о выплатах стимулирующего характера государственными казенными учреждениями Астраханской области, подведомственными министерству здравоохранения Астраханской области.

2. Государственному бюджетному учреждению здравоохранения Астраханской области «Медицинский информационно-аналитический центр» разместить настоящее постановление в трехдневный срок со дня его подписания на сайте министерства здравоохранения Астраханской области.

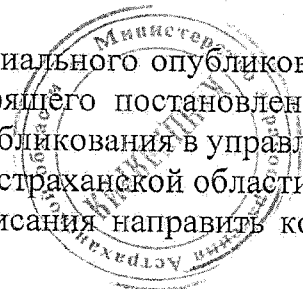
3. Отделу экономического анализа, медицинского страхования и мониторинга программы государственных гарантий министерства здравоохранения Астраханской области:

- направить настоящее постановление в трехдневный срок со дня подписания в агентство связи и массовых коммуникаций Астраханской области для официального опубликования;

- в семидневный срок после дня первого официального опубликования настоящего постановления направить копию настоящего постановления, а также сведения об источниках его официального опубликования в управление Министерства юстиции Российской Федерации по Астраханской области;

- не позднее семи рабочих дней со дня подписания направить копию

002832 *



настоящего постановления в прокуратуру Астраханской области.

4. Отделу нормативно-правового обеспечения министерства здравоохранения Астраханской области обеспечить включение настоящего постановления в электронную базу данных ООО «Информационный центр «КонсультантПлюс» и ООО «Астрахань – Гарант-Сервис».

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

И.о. министра



О.С. Гребнева

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением министерства
здравоохранения
Астраханской области
от 22.03.2019 № 817

Методические рекомендации
по разработке положения о выплатах стимулирующего характера
государственными казенными учреждениями Астраханской области,
подведомственными министерству здравоохранения Астраханской области

1. Настоящие методические рекомендации по разработке положения о выплатах стимулирующего характера государственными казенными учреждениями Астраханской области, подведомственными министерству здравоохранения Астраханской области (далее – методические рекомендации) разработаны в целях реализации пункта 3.1 Положения о системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области, утвержденного постановлением Правительства Астраханской области от 27.12.2018 № 605-П «О системе оплате труда работников государственных казенных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству здравоохранения Астраханской области» (далее - постановлением ПАО №605-П) для формирования единых подходов к разработке порядка и условий установления выплат стимулирующего характера работникам государственными казенными учреждениями Астраханской области, подведомственными министерству здравоохранения Астраханской области (далее – учреждения).

2. Положение о выплатах стимулирующего характера утверждается и изменяется коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, с учетом настоящих методических рекомендаций и мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

3. Положение о выплатах стимулирующего характера не должно содержать коррупциогенных факторов:

- устанавливающих для руководителя учреждения необоснованно широкие пределы усмотрения или возможность необоснованного применения исключений из общих правил (например, отсутствие или неопределенность сроков, условий или оснований принятия решения);
- приводящих к необоснованным расходам, либо к необоснованным отказам в выплатах (например, применение неконкретных терминов и понятий);

- допускающих выборочное изменение объема прав работников, по усмотрению должностных лиц (например, отсутствие или вариативность размеров выплат).

4. Структура положения о выплатах стимулирующего характера должна включать:

- общие положения;
- положение о комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения;
- порядок и условия установления надбавок за интенсивность и за высокие результаты работы;
- порядок применения ежемесячной надбавки за выслугу лет;
- порядок выплаты премии по итогам работы;
- порядок единовременного премирования (поощрения).

5. Для объективной оценки эффективности деятельности работников и коллегиального принятия решения по вопросам оплаты труда работников в учреждении создается комиссия по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия), положение о которой утверждается положением о выплатах стимулирующего характера.

Состав комиссии утверждается локальным актом учреждения.

5.1. Рекомендуемая структура положения о комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения:

- общие положения;
- функции и задачи комиссии;
- состав комиссии;
- порядок работы комиссии, включая порядок проведения оценки эффективности деятельности работников и решения спорных вопросов по оплате труда.

5.2. Функциями комиссии являются:

- оценка эффективности деятельности работников;
- согласование решения о выплате премии по итогам работы (за квартал, год и т.п.);
- утверждение конкретных размеров единовременного премирования (поощрения) работников;
- рассмотрение спорных и иных вопросов по оплате труда работников учреждения.

5.3. В состав комиссии рекомендуется включать не менее 7 человек, в том числе председатель комиссии; заместитель председателя комиссии; 4 члена комиссии; секретарь комиссии.

В состав комиссии на паритетной основе входят члены представительного органа работников учреждения или первичной профсоюзной организации и представители работодателя.

5.4. Комиссия учреждения осуществляет свою деятельность на постоянной основе, руководствуется принципом, что поставленные перед

работником цели должны быть достижимы при соответствующем организационном обеспечении, а результаты деятельности проверяемы.

Результаты решения комиссии оформляются протоколом.

6. Порядок и условия установления надбавок за интенсивность и за высокие результаты работы.

В рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- надбавка за интенсивность;
- надбавка за высокие результаты работы.

6.1. Целью установления надбавки за интенсивность является стимулирование работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда.

6.1.1. Порядок и условия установления надбавки за интенсивность должен определять:

- срок установления надбавки;
- периодичность ее начисления и выплаты;
- зависимость ее размера от степени интенсивности труда и оперативного выполнения работ;
- условия отмены надбавки или снижения ее размера.

6.1.2. Рекомендуется работникам учреждения устанавливать надбавку за интенсивность на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год), но не более одного года.

6.1.3. Начисление и выплату надбавки за интенсивность рекомендуется производить ежемесячно.

6.1.4. Размер надбавки за интенсивность в расчете на одного работника учреждения не должен превышать 50 процентов от оклада (должностного оклада) и должен быть фиксирован в зависимости от степени интенсивности труда и оперативного выполнения работ.

6.1.4.1. Степень интенсивности труда определяется руководителем учреждения исходя из занимаемой должности (профессии) работника и рекомендуется устанавливать на основе группировки должностей специалистов и учета сложности выполняемых работ и может осуществляться по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням либо по уровням профессиональной деятельности согласно приказу Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», в котором каждый из уровней отражает качественные различия в сложности решаемых на том или ином уровне задач.

Например:

Степень интенсивности	Наименование должностей специалистов (профессий рабочих)	Показатели сложности выполняемых работ	Размер надбавки за интенсивность
1	должности (профессии) 1 группы	минимальная	10 %

2	должности (профессии) 2 группы	средняя	15%
3	должности (профессии) 3 группы	повышенная	20%
4	должности (профессии) 4 группы	высокая	25%
5	должности (профессии) 5 группы	максимальная	30%

6.1.4.2. Степень оперативного выполнения работ рекомендуется определять индивидуально для каждого работника на основе группировки фактической нагрузки с учетом следующих критериев:

- умения регулярно выполнять работу оперативно и качественно;
- участия в выполнении решений учредителями учреждения и реализации национальных проектов, целевых программ;
- выполнения работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Например:

Степень оперативного выполнения работ	Показатели фактической нагрузки	Размер надбавки за интенсивность
1	нормальная	5 %
2	повышенная	10 %
3	высокая	20 %

6.1.5. Условиями отмены надбавки или снижения ее размера рекомендуется считать:

- окончание срока ее установления,
- изменение оснований, по которым она устанавливается.

6.2. Целью введения надбавки за высокие результаты работы является установление зависимости уровня оплаты труда от результатов и качества работы в рамках перевода работников на «эффективный контракт».

6.2.1. Порядок и условия установления надбавки за высокие результаты работы должен определять:

- срок установления надбавки;
- показатели эффективности деятельности работников учреждения и критерии их оценки;
- форму карты оценки эффективности деятельности работника;
- периодичность проведения оценки эффективности деятельности работников и выплаты надбавки;
- порядок проведения оценки эффективности деятельности работников.

6.2.2. Надбавка за высокие результаты работы может устанавливаться, например, на месяц, полгода, но не более одного года.

6.2.3. Разработка показателей и критериев эффективности работы должна осуществляться с учетом следующих принципов:

объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливости - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

прозрачности - принятие решений о выплатах и об их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели эффективности и критерии оценки деятельности работников должны характеризовать качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики, отсутствие обоснованных жалоб.

6.2.4. Показатели эффективности и критерии оценки деятельности работников отражаются в карте оценки эффективности деятельности работника, форма которой содержится в порядке и условиях установления надбавок за интенсивность и за высокие результаты.

6.2.5. Рекомендуемый период для проведения оценки эффективности деятельности работников и выплаты надбавки за высокие результаты работы - отчетный месяц.

6.2.6. Порядок оценки эффективности деятельности работников включает разработку методик оценки эффективности деятельности работников и расчета размера надбавки за высокие результаты, установление сроков и порядка предоставления в комиссию карт оценки эффективности деятельности, порядка ознакомления работников с результатами оценки их деятельности.

Подготовка приказа о начислении надбавки за высокие результаты работы по результатам оценки эффективности деятельности работников в отчетном периоде осуществляется на основании протокола решения комиссии и возлагается на ответственного работника учреждения или секретаря комиссии.

7. Порядок и условия применения ежемесячной надбавки за выслугу лет применяются учреждениями в соответствии с постановлением ПАО № 605-П.

8. При разработке порядка выплаты премии по итогам работы необходимо учесть следующее.

8.1. Решение о выплате премии по итогам работы (за квартал, год и т.п.) коллективу работников учреждения принимается руководителем учреждения при условии выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения.

8.2. Размер премии по итогам работы коллективу работников учреждения определяется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения с учетом мнения комиссии, в равном размере с учетом фактически отработанного времени работником в премируемом периоде и случаев, предусмотренных пунктом 8.4 настоящих методических

рекомендации.

8.3. Целевые показатели эффективности работы учреждения утверждаются приказом учреждения на год с разбивкой по кварталам.

При разработке целевых показателей эффективности работы учреждения устанавливаются критерии, характеризующие выполнение основной деятельности, финансово-хозяйственной деятельности (например, выполнение показателей бюджетной сметы, итоги проверок деятельности учреждения, отсутствие нарушений в процессе деятельности учреждения, участие в реализации отраслевых целевых программ Астраханской области и т.п.).

8.4. В случае допущения работником учреждения нарушений руководителем учреждения принимается решение о лишении премии по итогам года или снижении ее размера по основаниям и в размерах, которые устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера.

Решение о лишении премии по итогам года или снижении ее размера принимается руководителем учреждения на основании ходатайства в следующем порядке:

- на заместителей директора учреждения и иных работников учреждения, подчиненных руководителю учреждения, - непосредственно по решению руководителя учреждения;

- на руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников учреждения, подчиненных заместителям директора учреждения, - по представлениям заместителей директора учреждения;

- на остальных работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлениям руководителей структурных подразделений учреждения.

8.6. Невыплата работнику премии по итогам работы полностью или частично производится на основании приказа учреждения с обязательным указанием причин лишения премии по итогам года или снижения ее размера.

9. Порядок единовременного премирования (поощрения) работников учреждений должен устанавливать конкретные размеры по каждому случаю, определенному постановлением ПАО № 605-П, с учетом мнения комиссии. Выплата единовременного премирования (поощрения) работника учреждения осуществляется на основании приказа учреждения.