

Приложение 1
к приказу и.о. ректора
от 23.12.2016 № 437



МИНЗДРАВ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России)

ПРИНЯТО

Решением ученого совета

Протокол

от 23.12.2016 № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора

от _23.12.2016_ № 437

Введено в действие

с _____

Экземпляр № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
РАБОТНИКАМ
КЛИНИКИ ФГБОУ ВО ЮУГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ

Челябинск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....стр.1

**Раздел 2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.....стр.2**

Раздел 3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.....стр.4

Раздел 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....стр.5

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее положение регулирует порядок, условия, размер выплат стимулирующего характера, направленных на осуществление материальной заинтересованности, повышения эффективности труда медицинских работников, руководителей, специалистов, служащих и рабочих, а также порядок и условия оказания материальной помощи работникам Клиники ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России, далее (Клиника).

1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников Клиники, за исключением работников, работающих по договорам гражданско-правового характера.

1.3. Нормативным обоснованием установления выплат стимулирующего характера работникам Клиники является:

- Трудовой кодекс Российской Федерации,
- Налоговый кодекс Российской Федерации,
- Федеральный закон Российской Федерации от 29.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

– Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

_ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

_ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных «муниципальных» учреждениях на 2012-2018 годы»

– Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях.»

– Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.08.2014 № 446 « Об утверждении плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования и науки» в Министерстве здравоохранения Российской Федерации».

– Положение об оплате труда работников Клиники ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России.

1.4. Источником выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидий, средства обязательного медицинского страхования и средства от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

1.5. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств главный врач Клиники вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера.

1.6. Стимулирующие выплаты и их размер не носят постоянного характера, зависят в первую очередь от результатов и качества работы работника, могут устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.7. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера определяются руководителем структурного подразделения с согласования с планово-экономическим отделом и утверждаются приказом главного врача.

1.8. Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- снижение качества работы, за которую были определены надбавки;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительных причин, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Клинике) и иное.

1.9. Настоящее положение принимается решением ученого совета университета по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Клиники Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации. По мере необходимости настоящее положение подлежит пересмотру и дополнению в том же порядке.

2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. **Стимулирующие выплаты** - составная часть оплаты труда, в которую входят доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. В Клинике устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.**
- надбавка за качество выполняемых работ;**
- премиальные выплаты: по итогам работы (за отчетный период); разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения).**
- иные выплаты.**

2.2. Размер выплат стимулирующего характера и срок (не более чем на 1 год), на который они устанавливаются, утверждается приказом главного врача.

2.3. Основанием выплаты надбавки за **интенсивность и высокие результаты работы**, является выполнение показателей, установленных для определенного вида деятельности: медицинской, административно-управленческой, финансово-экономической, хозяйственной, организационно-правовой, бухгалтерской и иной деятельности.

Устанавливается надбавка (за сложность и (или) напряженность выполняемой работы) на основании рапорта руководителя структурного подразделения .

Размер надбавки определяется в абсолютном или в процентном отношении от оклада. Предельными размерами не ограничивается.

При принятии решения об установлении или изменении работнику конкретного размера ежемесячной надбавки, учитываются:

стаж (опыт) работы по специальности; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

выполнение отраслевых норм нагрузки, особо важные, срочные, сложные и иные работы ;

Размер надбавки может пересматриваться при переводе работника Клиники на другую работу (должность, специальность) и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ или системы оплаты труда.

2.4. Стимулирующая выплата - **надбавка за качество выполняемых работ устанавливается** работникам Клиники на основании разработанных Клиникой критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в соответствии с положением «Об утверждении Положения и Порядка распределения выплат стимулирующего характера(премии) работникам Клиники ФГБОУ ВО ЮУГМУ Минздрава России», утвержденного приказом по Клинике от 12.10.2016 года № 342 приложение 1.

2.5. **Разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения)** устанавливаются:

- за достижение работником высоких результатов деятельности;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных, ответственных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами работников структурных подразделений;
- за оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, спортивных мероприятий и прочие), связанных с основной деятельностью Клиники.

-за особые заслуги перед Клиникой.

выплачиваются:

- в связи с Международным женским днем 8 марта, с Днём защитника Отечества 23 февраля);
- в связи с День медицинского работника, День создания Клиники.
- в связи с достижением работниками Клиники юбилейных дат: (50 лет; 55 лет ; 60 лет; 65 лет; 70 лет и после 70-ти каждые пять лет)

Разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения) могут назначаться при награждении работников Клиники государственными и ведомственными наградами по решению главного врача за счет собственных средств Клиники.

Разовые стимулирующие выплаты (единовременные поощрения) работников Клиники осуществляется на основании приказа главного врача, в котором указывается конкретный размер данной выплаты.

2.6. **Премияльные выплаты по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, 9-месяцев, год или иной период) выплачиваются в пределах имеющихся средств на основании основных экономических показателей в целом по Клинике для мотивации работников Клиники, предельным размером не ограничиваются.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с образовательной деятельностью университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение итогового периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности.

2.6.1. Премирование работников, занятых медицинской деятельностью производится:

- за выполнение количественных показателей (плана койко-дней, количества пролеченных больных, плана посещений других количественных показателей с соблюдением стандартов
- за разработку и внедрение в медицинскую деятельность наиболее эффективных и современных достижений в области медицины;
- за подготовку материалов к лицензированию Клиники;
- за разработку и постановку нового курса (дисциплины), лабораторной работы, программного обеспечения, создание стендов, макетов, отвечающих современным требованиям учебного процесса;
- за достижение важных для Клиники результатов, призовые места в конкурсах, высокие результаты диссертационных исследований, достижение высоких финансово-экономических показателей.
- за научно-исследовательскую работу-издание монографий, получение грантов и патентов, публикаций

2.6.2. Премирование административно-хозяйственного персонала производится:

- за выполнение производственных заданий на высоком качественном уровне;
- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;
- за развитие материально-технической базы Клиники.

2.6.3. Премирование административно-управленческого персонала производится:

- за работу, выполняемую на высоком качественном уровне в установленный срок;
- за разработку и применение наиболее эффективных методов организации труда с учетом важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ;
- за улучшение условий труда в структурных подразделениях и в Клинике в целом.

2.7. Премияльные выплаты не выплачиваются:

- работникам выполняющим работу по гражданско-правовому договору;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, уволенным на момент издания приказа главного врача о выплате премии.
- лицам имеющим стаж непрерывной работы в Клинике менее 6 месяцев.

2.8. Премияльные выплаты производятся штатным работникам по основному месту работы.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

Материальная помощь – помощь в денежной форме, оказываемая нуждающимся работникам Клиники в случаях и размерах предусмотренных настоящим положением.

3.1. Материальная помощь может оказываться одновременно или несколько раз в течении календарного года в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в семье;
- тяжелой болезни работника Клиники, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерти (гибели) близких родственников (супруга, детей, родителей);
- утраты личного имущества работника Клиники в результате хищения, пожара, стихийного бедствия (при наличии справок из органов внутренних дел, МЧС и других).

3.2. Размер материальной помощи устанавливается независимо от стажа работы в Клинике, категории работника, профессии, занимаемой должности.

3.3. Для получения материальной помощи оформляется личное заявление работника на имя главного врача Клиники с указанием причины для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.4. Выделение материальной помощи осуществляется по приказу главного врача Клиники.

3.5. Размер материальной помощи устанавливается главным врачом, предельными размерами не ограничивается. Выплата производится за счет средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности .

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Срок действия настоящего положения определяется с момента его утверждения в соответствии с пунктом 1.9. Положения и до момента утверждения иного локального нормативного акта, заменяющего настоящее положение.

4.2. Ознакомление работников университета с настоящим положением осуществляется путем размещения на официальном сайте Клиники .