



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТОМСКИЙ РАЙОН»
АДМИНИСТРАЦИЯ ТОМСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 07 » 07 2011г.

№ 169

г. Томск

Об условиях премирования
руководителей муниципальных учреждений
здравоохранения Томского района

В соответствии с постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и о внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить условия премирования руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Томского района согласно приложению 1 к настоящему постановлению.
2. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района и критерии оценки эффективности работы руководителя согласно приложению 2 к настоящему постановлению.
3. Утвердить Положение о комиссии по оценке целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района согласно приложению 3 к настоящему постановлению.
4. Утвердить состав комиссии по оценке целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района согласно приложению 4 к настоящему постановлению.
5. Утвердить форму отчета о выполнении целевых показателей согласно приложению 5 к настоящему постановлению.
6. Настоящее постановление распространить на правоотношения, возникшие с 1 января 2011 года.
7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации - начальника Управления по социальной политике В.П. Железчикова.

Главы Томского района
(Глава Администрации)

В.Е.Лукьянов

УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТОМСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1. Настоящие Условия премирования руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Томского района (далее – Учреждения) разработаны в соответствии с Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района, утвержденным постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010г. № 272 (в редакции постановлений Администрации Томского района от 13.12.2010г. № 326, от 02.03.2011 № 40) и вводятся в целях повышения заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности деятельности Учреждений, качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении поставленных задач.
2. Размер премиального фонда руководителя Учреждения утверждается на текущий финансовый год постановлением Администрации Томского района.

2. Условия премирования руководителя Учреждения

1. Руководитель Учреждения премируется ежемесячно.
2. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.
3. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно составлять отчетную форму о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и не позднее 25 числа текущего месяца представлять один экземпляр для рассмотрения Комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности (далее – Комиссия). На основании заключения Комиссии издается распоряжение Администрации Томского района о проценте премирования или депремирования за отчетный период.
4. Комиссией осуществляется оценка достигнутого Учреждением результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами Комиссии.
5. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии, и давать необходимые пояснения.
6. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или принятием на работу в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.
7. Премия руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:
 - а) применение дисциплинарного взыскания к руководителю Учреждения за ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде;
 - б) наличие фактов грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесения Учреждению своей деятельностью или бездействием материального ущерба;
 - в) появление на работе в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины;
 - г) наличие актов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном финансовом году;

- д) нарушения трудового законодательства;
- е) выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

3. Порядок оценки выполнения целевых показателей Учреждением, размеры и порядок премирования

1. Премирование руководителей Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке: Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.
2. При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.
3. При начислении более низкой суммы баллов премия руководителю Учреждения снижается в тех же пропорциях.
4. Премия руководителя за период нахождения в отпуске является экономией премиального фонда и может выплачиваться в виде премий за выполнение особо важных и срочных работ.
5. Неиспользованные средства премиального фонда работников за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ТОМСКОГО РАЙОНА И
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Критерии по основной деятельности учреждения				
1.1.	Целевые показатели	Плановое значение показателя	Критерии оценки деятельности в баллах (максимально возможное)	Периодичность представления отчетности
1.2.	Срок ожидания лечебно-диагностических исследований	не более 10 дней	1,5 балла за каждый месяц (18 баллов в год)	ежемесячно
1.3.	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в учреждении, отсутствие вспышек инфекционных и паразитарных паразитарных болезней среди пациентов	не менее 90%	1 балл за каждый месяц (12 баллов в год)	ежемесячно
1.4.	Уровень качества лечения не менее 85% (по результатам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы)	не менее 85%	1 балл за каждый месяц (12 баллов в год)	ежемесячно
1.5.	Снижение показателей больничной летальности		4 балла за год	годовая
2. Критерии по финансово-экономической деятельности				
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности.	0	4 балла за полугодие (8 баллов в год)	полугодовая
2.2.	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности	0 нарушений	6 баллов в год	полугодовая
2.3.	Несвоевременная сдача отчетов в различные инстанции	0 случаев	1,5 балла за каждый месяц (18 баллов в год)	ежемесячно
3. Критерии по деятельности муниципальных учреждений, направленные на работу с кадрами				
3.1.	Отсутствие случаев нарушений сроков повышения квалификации и сертификации врачебного и сестринского медицинского персонала	0 случаев	0,5 баллов за каждый месяц (6 баллов в году)	ежемесячно
3.2.	Укомплектованность врачебными кадрами и средним медицинским персоналом.	не менее 75% от штатного расписания	4 балла в квартал (16 баллов в год)	ежеквартально
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделам: 100 баллов				

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ТОМСКОГО РАЙОНА

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района (далее – Комиссия) создается в целях оценки выполнения рассмотрения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района для определения процента премирования руководителей.

1.2. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав, полномочия и порядок работы комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя и членов Комиссии.

2.2. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях комиссии.

При отсутствии председателя Комиссии заседание проводит заместитель председателя Комиссии.

2.3. Для организационного обеспечения деятельности Комиссии назначается секретарь. Секретарь комиссии:

- не является членом Комиссии;
- обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии;
- ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.4. Состав Комиссии утверждается распоряжением Администрации Томского района.

2.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).

2.6. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.8. Для выполнения возложенной задачи Комиссия рассматривает отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений здравоохранения Томского района, представленный муниципальными учреждениями здравоохранения Томского района согласно приложению 5 к настоящему постановлению. На основании представленных отчетов осуществляет оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.9. Комиссия ежемесячно в срок до 27 числа текущего месяца выносит решение о проценте премирования или депремирования руководителей муниципальных учреждений здравоохранения Томского района. Решение комиссии отражается в протоколе, который подписывается всеми членами комиссии, и оформляется распоряжением Администрации Томского района.

**СОСТАВ
КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ТОМСКОГО РАЙОНА**

Председатель комиссии:

Железчиков В.П. – заместитель Главы Администрации – начальник Управления по социальной политике Администрации Томского района

Заместитель председателя комиссии:

Гекендорф И.В. - заместитель председателя комитета по экономике Управления по экономической политике и муниципальным ресурсам Администрации Томского района

Члены комиссии:

Дементьева Н.А. - консультант по кадровым вопросам отдела по информатизации и кадровому обеспечению Управления Делами Администрации Томского района

Макарова Е.К. – главный специалист – экономист по бюджету Управления финансов Администрации Томского района

Секретарь комиссии:

Бородин Ф.И. - заместитель главного врача по экономическим вопросам МУЗ Томского района «Томская Центральная районная больница»

ОТЧЕТ О ВЫПОЛНЕНИИ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Наименование Учреждения _____
Ф.И.О. руководителя _____

отчетный период _____ 201 _____ года

1. Критерии по основной деятельности учреждения					
	Целевые показатели	Плановое значение показателя	Критерии оценки деятельности в баллах (максимально возможное)	Выполнено за отчетный период	Количество полученных баллов за отчетный период
1.1	Срок ожидания лечебно-диагностических исследований	не более 10 дней	1,5 балла за каждый месяц (18 баллов в год)		
1.2	Обеспечение санитарно-эпидемиологического благополучия в учреждении, отсутствие вспышек инфекционных и паразитарных паразитарных болезней среди пациентов	не менее 90%	1,0 балла за каждый месяц (12 баллов в год)		
1.3	Уровень качества лечения не менее 85% (по результатам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы)	не менее 85%	1,0 балла за каждый месяц (12 баллов в год)		
1.4	Снижение показателей больничной летальности		4 балла за год		
2. Критерии по финансово-экономической деятельности					
2.1	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности.	0	4 балла за полугодие (8 баллов в год)		
2.2	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности	0 нарушений	6 баллов в год		
2.3	Несвоевременная сдача отчетов в различные инстанции	0 случаев	1,5 балла за каждый месяц (18 баллов в год)		
3. Критерии по деятельности муниципальных учреждений, направленные на работу с кадрами					
3.1	Отсутствие случаев нарушений сроков повышения квалификации и сертификации врачебного и сестринского медицинского персонала	0 случаев	0,5 баллов за каждый месяц (6 баллов в году)		
3.2	Укомплектованность врачебными кадрами и средним медицинским персоналом.	не менее 75% от штатного расписания	4 балла в квартал (16 баллов в год)		

Совокупность всех критериев по трем разделам					

Главный врач _____

подпись
м.п.

_____ расшифровка

Экспертная оценка комиссии выполнения целевых показателей (баллов) _____

Председатель комиссии _____ (подпись)

Члены комиссии:
