



Российская Федерация

Администрация Заветинского района  
Ростовской области

## Постановление

№ 241

25.04.2019

с.Заветное

Об утверждении Положения о выплатах  
стимулирующего характера  
руководителю, заместителям  
руководителя, главному бухгалтеру  
муниципального бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Центральная районная больница»

В соответствии с постановлением Администрации Заветинского района от 11.11.2015 № 292 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», пункт 17 статья 79.1 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Минтруда России от 31.05.2018 № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы», Уставом муниципального образования «Заветинский район», Постановлением Администрации Заветинского района от 30.11.2018 № 557 «Об утверждении муниципальной программы Заветинского района «Развитие здравоохранения Заветинского района» и в целях приведения муниципальных правовых актов Администрации Заветинского района в соответствие с действующим законодательством

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального

бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (приложение № 1).

1.2. Целевые показатели эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (приложение № 2).

1.3. Порядок согласования целевых показателей эффективности деятельности руководителя муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (приложение № 3).

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Заветинского района по социальным вопросам Потолохина В.В.

Глава Администрации  
Заветинского района



Ю.Г.Величко

Постановление вносит  
заместитель главы Администрации  
Заветинского района по социальным вопросам

Приложение № 1  
к постановлению  
Администрации  
Заветинского района  
от 25.04.2019 № 241

## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей  
руководителя, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения  
здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района

### 1. Общие положения

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (далее – Положение), разработано в соответствии с трудовым законодательством, с постановлением Администрации Заветинского района от 11.11.2015 № 292 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области», пунктом 17 статьи 79.1 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказом Минтруда России от 31.05.2018 № 344н «Об утверждении Единого порядка расчета показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы», постановлением Администрации Заветинского района от 30.11.2018 № 557 «Об утверждении муниципальной программы Заветинского района «Развитие здравоохранения Заветинского района», другими действующими нормативными правовыми актами.

Положение определяет условия и порядок установление размера выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (далее – учреждение).

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

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

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности:

выплата за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты по итогам работы.

## 2.1. Выплата за качество выполняемых работ

1. Выплата за качество выполняемых работ к должностному окладу (далее – ВЗК) руководителю учреждения ежеквартально устанавливается исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ВЗК кв} = \frac{\text{ВЗКМакс}}{\text{Баллы Макс}} * \text{Баллы Факт, где}$$

ВЗК кв – квартальный размер выплаты за качество выполняемых работ;

ВЗКМакс – максимальный размер ВЗК, определенный в соответствии с объемными показателями деятельности муниципального учреждения, для определения размера выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу руководителя, определенными в приложении к настоящему положению;

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

Баллы Факт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения.

Размер ВЗК кв утверждается распоряжением Администрации Заветинского района. Размер ВЗК утверждается с двумя знаками после запятой.

Максимальный размер выплаты за качество не может превышать размера, установленного постановлением Администрации Заветинского района Ростовской области от 11.11.2015 № 292. ВЗК не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливается в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

За наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели и грубые нарушения деятельности учреждения, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг, низкое качество оказываемых услуг размер ВЗК руководителя учреждения может быть снижен до нуля, в том числе в отчетном периоде. Снижение ВЗК может устанавливаться на отчетный период или календарный год. Снижение ВЗК может распространяться не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Начисление ВЗК к должностному окладу производится по месту основной работы в пределах ассигнований, утвержденных в бюджетной смете по фонду оплаты труда, или в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельного соотношения дохода бухгалтерией и экономической службой учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по ВЗК руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

При наличии дисциплинарного взыскания начисление по ВЗК не осуществляется.

В случае превышения предельного соотношения дохода руководителя учреждения здравоохранения (по основной должности и по совмещаемой) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения здравоохранения – ВЗК уменьшается на размер превышения.

В случае превышения предельного соотношения дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без объективных причин (например, превышение за счет премий, средств, полученных от приносящей доход деятельности.) – ВЗК может быть снижен у главного бухгалтера и заместителя руководителя по экономическим вопросам на усмотрение руководителя учреждения. Ответственность за предоставление недостоверной информации в Администрацию Заветинского района для установления руководителю размера ВЗК возлагается на руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам.

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

2. Заместителям руководителей и главного бухгалтера учреждения, размер ВЗК к должностному окладу определяется исходя из целевых показателей эффективности деятельности данной категории персонала, утвержденных локальным нормативным актом учреждения. При этом размер ВЗК заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не может превышать размера ВЗК руководителя, сниженного не менее чем на 0,1.

Размеры ВЗК устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более одного квартала

3. При выполнении работы по второму трудовому договору руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру ВЗК к должностному окладу не устанавливается.

#### 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, или утвержденных в бюджетной смете учреждения.

Средства, предусмотренные на премиальные выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не могут превышать 1,5% от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований, предусмотренных на реализацию Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях 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 согласно приложению № 2, 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

Размер поправочного коэффициента  
к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя  
и главного бухгалтера муниципального учреждения здравоохранения

Группа по оплате труда руководителей	Поправочный коэффициент
IV	0,85

Премиальные выплаты начисляются руководителю учреждения на основании положения по заработной плате. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

Размер премиальных выплат по итогам работы рассчитывается по формуле:

$$\text{Премия Кв} = \frac{(\text{ОклМакс} * \text{КэффПопр} / \text{Норма РабВр} * \text{ФактОтрРабВр})}{\text{Баллы Макс}} * \text{Баллы Факт},$$

Где,

Премия Кв – размер премиальных выплат;

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

КоэффПопр – 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);

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

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

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

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главного бухгалтера производиться исходя из целевых показателей эффективности деятельности данной категории персонала, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

### 3. Доплата за совокупный объем платных услуг

В учреждении, оказывающим услуги в рамках приносящей доход деятельности (включая оказание услуг по программам добровольного медицинского страхования), руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру в рамках действующего законодательства может производиться доплата за совокупный объем платных услуг только по основной должности, за исключением выполняемой работы по врачебной специальности. При наличии экономии денежных средств.

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.

Размер доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам не должен превышать размера доплаты, установленной для руководителя.

### 4. Доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (с учетом выполнения муниципального

задания) может производиться доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС). При наличии экономии денежных средств.

Размер доплаты, условия, и порядок ее 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 и рассчитывается по формуле:

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

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

Доплата ОМСрасч – размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС, сформированный в соответствии с локальным актом учреждения;

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

Баллы Факт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя учреждения.

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

## 5. Дополнительные условия

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя. Предельное соотношение дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения не должна превышать предельного значения, предусмотренного нормативной базой по оплате труда.

Численность работников учитывается на основании среднесписочной численности работников согласно статистической отчетности по форме П – 4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за отчетный период.

Расчет показателя предельного соотношения дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).



В случае превышения предельного соотношения дохода руководителя учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, стимулирующие выплаты (сумма премиальных выплат по итогам работы, доплата за совокупный объем услуг по ОМС, доплата за совокупный объем платных услуг и (или) размер выплаты за качество выполняемых работ) снижается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения дохода несут руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель по экономическим вопросам.

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

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

оплата питания и проживания, имеющая систематический характер; выплаты социального характера работников, а так же 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»).

Предельное соотношение доходов заместителей руководителей, главного бухгалтера по основной должности и работе, выполняемой по врачебной специальности или иной должности в пределах основного рабочего времени (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

В случае превышения предельного соотношения доходов заместителя руководителя и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, стимулирующие выплаты (сумма премиальных выплат по итогам работы, доплата за совокупный объем услуг по ОМС, доплата за совокупный объем платных услуг и (или) размер выплаты за качество) снижается на размер превышения.

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 по за качество) 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 временно исполняющих обязанности руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера, за исключением работы по должности временно отсутствующего работника.

Работникам, выполняющим работу по должности временно отсутствующего работника (болезнь, командировка и др.) размер доплат, условия и порядок их выплат определяется локальным нормативным актом учреждения, утвержденным в установленном порядке.

Управляющий делами  
Администрации  
Заветинского района



А.В.Колесников



			человек населения			
8.	Смертность от новообразований (в том числе от злокачественных)	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Число умерших на 100 тыс. человек населения	174,9	100% и более	0
					Менее 100%	+1
9.	Смертность от туберкулеза	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Число умерших на 100 тыс. человек населения	14,8	100% и более	0
					Менее 100%	+1
10.	Смертность от ишемической болезни сердца	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Число умерших на 100 тыс. человек населения	468,8	100% и более	0
					Менее 100%	+1
11.	Смертность от цереброваскулярных заболеваний	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Число умерших на 100 тыс. человек населения	138,4	100% и более	0
					Менее 100%	+1
12.	Смертность детей в возрасте 0-6 дней	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Случаев на 1 тыс. родившихся живыми и мертвыми	2,8	100% и более	0
					Менее 100%	+1
13.	Смертность детей от 0-17 лет	Нарастающим итогом с начала отчетного года	Случаев на 100 тыс. человек	65,0	100% и более	0
					Менее 100%	+1
Показатели по кадровой и организационной методической работе						
14.	Количество специалистов, подготовленных по программам послевузовского медицинского и фармацевтического образования в государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования ежегодно	На конец отчетного периода	человек	4	100% и более	+2
					Менее 100%	0
15.	Соотношение врачей и среднего медицинского персонала	На конец отчетного периода	человек	1/2,9	100%	+2
					От 98% до 100%	+1
					Менее 98%	0
16.	Отношение средней заработной платы врачей	На конец отчетного	процент	195,0%	100% и более	+4

	и работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), к среднемесячной начисленной заработной плате (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) наемных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Ростовской области	периода			От 95% до 100%	+2
					Менее 95%	0
17.	Отношение средней заработной платы среднего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) к среднемесячной начисленной заработной плате (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) наемных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Ростовской области	На конец отчетного периода	процент	88,5%	100% и более	+4
					От 95% до 100%	+2
					Менее 95%	0
18.	Отношение средней заработной платы младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) к среднемесячной начисленной заработной	На конец отчетного периода	процент	70%	100% и более	+4
					От 95% до 100%	+2
					Менее 95%	0

	плате (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) наемных работников в организациях у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Ростовской области					
19.	Количество специалистов, подготовленных по программам дополнительного медицинского и фармацевтического образования в государственных образовательных учреждениях высшего (или дополнительного) профессионального образования ежегодно	На конец отчетного периода	чел	1	100% и более	+1
					Менее 100%	0
20.	Количество специалистов со средним медицинским образованием, подготовленных по программам дополнительного медицинского и фармацевтического образования в государственных образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования ежегодно	На конец отчетного периода	чел	1	100% и более	+1
					Менее 100%	0
21.	Количество специалистов, прошедших подготовку в обучающих симуляционных центрах ежегодно	На конец отчетного периода	чел	1	100% и более	+1
					Менее 100%	0
Вопросы по материально-техническому снабжению и централизованным закупкам						
22.	Количество обжалований участников размещения заказа при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных нужд	За квартал	жалоб	0	0	+1
					1 и более	-1
23.	Количество жалоб, признанных	За квартал	жалоб	0	0	+1
					1 и	-1

	обоснованными уполномоченными органами в сфере размещения заказов				более	
24.	Количество выявленных нарушений и административных штрафов при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	За квартал	жалоб	0	0	+1
					1 и более	-1
25.	Несвоевременное размещение планов- графиков заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения на сайте в сети интернет и внесения в них изменений	За квартал		В установ- ленный срок	В установ- ленный срок	+1
					Не в срок	-1
26.	Несвоевременное и некачественное предоставление статистической и оперативной и текущей отчетности по размещению заказа на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения	За квартал		В установ- ленный срок	В уста- новлен- ный срок	+1
					Не в срок	-1
27.	Оснащенность врачей и среднего медицинского персонала автоматизированными рабочими местами, удовлетворяющими требованиям действующего законодательства в области защиты информации (% от потребности)	На конец отчетного периода	процент	100	100%	+4
					50-99%	+2
					0-49%	-2
28.	Использование врачами и средним медицинским персоналом информационных систем регионального или учрежденческого уровня (% от потребности)	На конец отчетного периода	процент	100	100%	+2
					50-99%	+1
					0-49%	-1
29.	Процент врачей,	На конец	процент	100	100%	+2

	оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, сведения о расписании приема которых передаются в подсистему федеральной (с использованием <a href="http://www.gosuslugi.ru">www.gosuslugi.ru</a> ) и региональной электронной регистратуры ( <a href="http://www.запись на прием.рф">www.запись на прием.рф</a> )	отчетного периода			50-99%	+1
					0-49%	-1
30.	Процент от общего количества случаев оказания медицинской помощи, информация о которых внесена в медицинскую информационную систему	На конец отчетного периода	процент	100	100%	+2
					50-99%	+1
					0-49%	-1
31.	Открытость и доступность информации об организации (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					от 45% до 60%	+3
					Менее 45%	0
32.	Комфортность условий предоставления услуг, в том числе время ожидания предоставления услуг (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					от 45% до 60%	+3
					Менее 45%	0
33.	Доступность услуг для инвалидов (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					от 45%-60%	+3
					Менее 45%	0
34.	Доброжелательность, вежливость работников организации (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					от 45% до 60%	+3
					Менее 45%	0
35.	Удовлетворенность условиями оказания услуг (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					от 45% до 60%	+3



					Менее 45%	0
36.	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг (в случае проведения этой оценки)	Ежегодно	процент	100	60% и более	+5
					От 45%до 60%	+3
					Менее 45%	0
37.	Исполнение предписаний, представлений надзорных и контролирующих органов, решений суда, при наличии финансовых средств на данное направление	Ежеквартально	процент	100	От 80% до 100%	+2
					От 50% до 80%	+1
					Менее 50%	0
38.	Количество обоснованных жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи, предоставляемой в рамках Территориальной программы государственных гарантий	Ежеквартально	жалоба	0	0	+1
					1 и более	-1
	Максимальное количество баллов					80

Управляющий делами  
Администрации  
Заветинского района



А.В.Колесников

Приложение № 3  
к постановлению  
Администрации  
Заветинского района  
от 25.04.2019 № 241

## ПОРЯДОК

согласования целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения здравоохранения муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района за квартал, полугодие, год

1. Настоящий порядок разработан в целях определения размера выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу (далее ВЗК) и премиальных выплат руководителю муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района (далее – учреждения).

2. Устанавливается следующий порядок согласования целевых показателей:

2.1. Учреждение представляет в Администрацию Заветинского района следующие документы:

информацию о выполнении целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения за отчетный период за подписью руководителя и заместителя руководителя по экономическим вопросам.

2.2. Срок предоставления документов, указанных в пункте 2.1. настоящего порядка:

до 25-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом – за 1-й квартал, 1 полугодие, 9 месяцев;

до 1 февраля года, следующего за отчетным – за год.

2.3. После согласования целевых показателей заместитель главы Администрации Заветинского района по социальным вопросам обеспечивает подготовку распоряжения об установлении выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу руководителя муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница» Заветинского района на очередной квартал.

Управляющий делами  
Администрации  
Заветинского района



А.В.Колесников