УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЯНЦ КМП
от «9» декабря 2019 г. № 08-06/439

СОГЛАСОВАНО
Выписка из протокола
Первичной профсоюзной
организации ЯНЦ КМП
от «02» декабря 2019 г.
№ 1

ПРИНЯТО
на собрании трудового коллектива ЯНЦ КМП
«28»ноября 2019 г., протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем» (ЯНЦ КМП), финансируемых из средств обязательного медицинского страхования и иных источников.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников Клиники ЯНЦ КМП (далее - работников) за счет всех источников финансирования, в том числе формируемых из средств обязательного медицинского страхования исходя из объема медицинской помощи, оказываемой застрахованным лицам в соответствии с Территориальной программой ОМС РС (Я), и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.Клиника ЯНЦ КМП осуществляет свою деятельность в сфере обязательного медицинского страхования на основании договоров на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию и не вправе отказать застрахованным лицам в оказании медицинской помощи в соответствии с Территориальной программой обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии:

-с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373),

- с Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ)

- с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»,

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146)

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 августа 2008 г. № 463н (ред. От 02 августа 2011 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»,

- с приказом Федерального агентства научных организаций (ФАНО России) от 16 декабря 2014 г. № 42н «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных учреждений сферы здравоохранения, подведомственных Федеральному агентству научных организаций»,

- с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 13 декабря 2018 г. N 74н "Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных государственных бюджетных и автономных

учреждений сфер научных исследований и разработок, научных исследований и разработок, имеющих в своем составе клинические подразделения, без учета федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, осуществляющих деятельность библиотек, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей",

- с приказом Федерального агентства научных организаций от 15 апреля 2016 г. № 16н "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций".

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств обязательного медицинского страхования и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.4. Настоящее Положение регулирует Порядок оплаты труда медицинских работников, общеотраслевые должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, настоящим локальным нормативным актом, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.7. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- условия осуществления премирования, критерии их установления;
- условия и порядок оплаты труда руководителей Больницы ЯНЦ КМП, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, порядок и условия премирования руководителей;
- другие вопросы оплаты труда.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Порядком и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств по территориальной программе обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. Учреждение ведет раздельный учет по операциям со средствами по каждому источнику финансирования.

1.15. Фонд заработной платы по тарификационным спискам финансируется за счет средств обязательного медицинского страхования. При недостаточности бюджетных средств, стимулирующие выплаты могут финансироваться за счет средств от приносящей доход иной деятельности, что предусматривается в соответствующих сметах. Экономия фонда оплаты труда может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.16. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.17. Основой при планировании фонда оплаты труда работников учреждения является среднегодовая штатная численность работников, предусмотренная штатным расписанием.

1.18. При изменении штатной численности работников в течение года утвержденный годовой фонд оплаты труда пересчитывается исходя из новой штатной численности работников с учетом количества месяцев содержания вводимых или выводимых должностей.

1.19. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) базовых (минимальных) окладов (должностных окладов);

- изменения штатов в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями, повлекшими изменение штатной численности по независящим от учреждения причинам: изменение объемов работ и соответственно переходом на штаты с меньшими объемными показателями, внедрение новой техники (оборудования), новых технологий, средств охранной сигнализации и других технических средств;

- существенных изменений условий оплаты труда.

1.20. Изменения в фонд оплаты труда работников учреждения вносятся путем внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.21. Фонд оплаты труда работников учреждения не может быть уменьшен при проведении мероприятий по оптимизации и сокращению численности работников, проводимых в инициативном порядке непосредственно руководителем учреждения. Высвободившиеся при этом средства в течение финансового года могут быть направлены на установление работникам выплат стимулирующего характера.

1.22. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.23. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.24. Положение вступает в действие с "01" января 2020 г.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

-государственных гарантий по оплате труда;

-перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях;

-перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях;

-настоящего Положения;

-рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением комиссии;

-систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

оклада по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) соответствующей группы по занимаемой должности (Приложения № 1, №2, №3 к настоящему Положению).

2.3. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
-повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за классность водителям.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.5. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и премиальных выплат.

2.6. Применение повышающих коэффициентов к окладу носит стимулирующий характер.

2.7. Повышающие коэффициенты, за исключением повышающего коэффициента к окладу по квалификационному уровню, применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

На должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов к окладу по квалификационному уровню устанавливаются всем работникам в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.9. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.10. По представлению главного врача работнику может устанавливаться персональный повышающий коэффициент стимулирующего характера с учетом уровня его профессиональной

подготовки, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.10.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и на период выполнение особо важных (срочных) работ.

2.10.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более одного года, приказом по государственному учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Коэффициент отменяется или пересматривается при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных (срочных) работ, а также в случае уменьшения объемов финансирования.

2.11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.12. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные приложением № 5 настоящего Положения.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда медицинских и фармацевтических работников

3.1. К окладу по соответствующим ПКГ медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.3 Положения, компенсационные и стимулирующие выплаты (раздел 7 и приложение №4 настоящего Положения).

3.2. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание производится по каждому из перечисленных оснований:

NN n/n	*Наименование повышающего коэффициента*	*Размер повышающего коэффициента*
1	за вторую квалификационную категорию	0,1
2	за первую квалификационную категорию	0,2
3	за высшую квалификационную категорию	0,3
4	за ученую степень кандидата наук	0,1
5	за ученую степень доктора наук	0,2

6	за наличие почетного звания РФ	0,2
7	за наличие почетного звания РС (Я)	0,1
8	Отраслевой (ведомственный) знак отличия РФ, РС (Я)	0,1

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований имеющему наибольшее значение только по основной работе.

Размер повышения по повышающим коэффициентам к окладу, к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания определяется путем умножения размера должностного базового оклада работника на повышающие коэффициенты и не образует новый оклад.

3.3.Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, звания, класса и т.д.)

3.4.Размеры окладов (должностных окладов) работников закрепляются в локальных нормативных актах и трудовых договорах с конкретными работниками, и используются при составлении тарификационных списков. При этом конкретизируются сроки применения повышающих коэффициентов за квалификационную категорию с учетом сроков действия оснований их применения.

3.5. Для учета рабочего времени медицинского персонала круглосуточного стационара учреждения здравоохранения применяется составление правильных графиков работы по отделениям с указанием времени начала и окончания работы, а в табелях, представляемых в бухгалтерию, отмечается фактически отработанное количество часов и минут по форме «Унифицированная форма N Т-12» соответствии с постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1. Графики сменности утверждаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ и доводятся до работников не позднее, чем за один месяц.

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ (Приложение №2 к настоящему Положению)

4.2. Ранее установленный повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения сохраняется, кроме работников, получающих повышающий коэффициент за выслугу лет по основаниям, предусмотренным в подпункте 4.3

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут быть установлены повышающий коэффициент за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и премиального характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения).

4.4. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения.Коэффициент отменяется или пересматривается при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных (срочных) работ, а также в случае уменьшения объемов финансирования.

4.4. Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу при стаже работы по специальности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Процентная надбавка
от 1 до 3 лет	0,05
от 3 до 5 лет	0,10
свыше 5 лет	0,15

Применение повышающих коэффициентов за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих(Приложение №3 настоящего Положения).

5.2. Ранее установленный повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения сохраняется, кроме работников, получающих повышающий коэффициент за выслугу лет по основаниям, предусмотренным в подпункте 5.3.

5.3. К минимальному окладу работникам могут быть установлены повышающий коэффициент за выслугу лет, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за классность водителям, выплаты компенсационного и премиального характера (разделы 7 и 8 настоящего Положения)

5.4. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения.Коэффициент отменяется или пересматривается при

ухудшении показателей в работе, окончании особо важных (срочных) работ, а также в случае уменьшения объемов финансирования.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу водителям за классность устанавливается при наличии соответствующих подтверждающих документов в следующих размерах:

- 1 класс – 0,25;
- 2 класс – 0,10.

В стаж работы для установления повышающего коэффициента за выслугу лет засчитываются периоды работы по профессии, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Процентная надбавка
от 1 до 3 лет	0,05
от 3 до 5 лет	0,10
свыше 5 лет	0,15

5.6. Применение повышающих коэффициентов, при условии обеспечения финансовыми средствами, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

6. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей и главной медицинской сестры

6.1. Главный врач относится к категории руководителей по аналогии директор (начальник, заведующий) подразделения/отдела. Должностной оклад главного врача устанавливается в соответствии с п/п 7.3 п. 7 «Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» Приложения №3 «Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням) к Примерному положению об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений сферы научных исследований и разработок, подведомственных Федеральному агентству научных организаций, утвержденному приказом Федерального агентства научных организаций от 15 апреля 2016г. № 16н.

Размеры окладов заместителей главного врача устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада главного врача.

Размеры окладов руководителей из числа среднего медицинского персонала (главные медицинские сестры) устанавливаются на 40% ниже окладов руководителей.

6.2. С учетом условий труда главному врачу, его заместителям и главной медицинской сестре устанавливаются выплаты компенсационного и премиального характера, предусмотренные разделом 7 и 8 настоящего Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284), работникам Больницы ЯНЦ КМП осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

7.1. За работу в районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты (в размере 40%);

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации и перечнем.

Оплата труда работников занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

7.3.Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

7.4. Размер доплаты при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 99, 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера или по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения здравоохранения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

7.7.1.Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Работникам учреждения здравоохранения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.7.2.Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

7.7.3.Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.8. Ежемесячная доплата за ненормированный рабочий день может быть установлена водителям санитарного транспорта до 25 процентов от оклада.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. Премирование сотрудников учреждения направлено на материальное поощрение эффективных результатов труда, в целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством и качеством труда каждого работника, а также рационального использования материальных ресурсов учреждения.

8.2. Премирование может проводиться за периоды – по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.п.

8.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальный размер премии, выплачиваемый одному сотруднику, предельными размерами не ограничен.

8.4. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств ОМС на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников по представлению от непосредственных руководителей, которое рассматривается комиссией по премированию.

8.5. Членами комиссии по премированию являются:

- заместитель директора по общим вопросам;
- председатель профкома;
- главный врач;
- главный бухгалтер;
- старший экономист.

8.6. Комиссия по премированию имеет право отклонить ходатайство о премировании при невыполнении работником плановых заданий, наличии случаев дисциплинарных взысканий, нарушений правил охраны труда и техники безопасности, трудового распорядка Учреждения.

8.7. Премирование руководителей подразделений осуществляется по итогам работы каждого подразделения в целом и личного вклада в выполнение планов подразделений.

8.8. При премировании учитывается такие критерии оценки как:

- успешное и добросовестное исполнение 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 уставной деятельностью;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

8.9. При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, региональных и федеральных регистров и т.д.

8.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.11. Основанием для начисления премии является приказ руководителя Учреждения.

9. Порядок индексации заработной платы

9.1. Индексации подлежит заработная плата всех работников организации, работающих по трудовому договору.

9.2. Основанием для осуществления индексации заработной платы может являться:

- фактический рост индекса потребительских цен в Российской Федерации на основании данных Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов;
- официальное письмо от учредителя (Минобрнауки РФ).

9.3. Индексация заработной платы не проводится в следующих случаях:

- при возникновении у работодателя признаков банкротства;
- в периоды массового сокращения работников;
- после начала процедуры ликвидации или банкротства;
- при низких финансово - экономических показателях деятельности за прошлый год;
-при недостаточности финансовых средств на индексацию.

9.4. Индексация заработной платы можно произвести путем повышения должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.5 Порядок принятия решения о проведении индексации:

9.5.1. Отдел кадров совместно с бухгалтерией перед индексацией заработной платы за 15 дней представляют директору обоснованные предложения с расчетом величины индексации на текущий год.

9.5.2. Директор рассматривает поступившую информацию в течение 3 рабочих дней и выносит проект приказа об индексации на обсуждение представительного органа работников.

9.5.3. Представительный орган работников в течение 5 рабочих дней рассматривает представленный проект приказа об индексации, с учетом мнения работников составляет свое обоснованное суждение и передает его директору.

9.5.4. Директор с учетом обоснованного суждения представительного органа работников не позднее следующего рабочего дня утверждает приказ об индексации.

9.5.5.Утвержденный приказ об индексации, в случае ее проведения, является основанием для внесения изменений в штатное расписание (с учетом изменённых окладов).

Лист согласования

ПОЛОЖЕНИЯ
об оплате труда работников подведомственного Министерству науки и высшего образования Российской Федерации Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Якутский научный центр комплексных медицинских проблем» (ЯНЦ КМП), финансируемых из средств обязательного медицинского страхования и иных источников.

Зам. директора по научной работе	_____	Т.Е. Попова
Зам. директора по общим вопросам	_____	Г.Н. Александров
Главный бухгалтер	_____	А.А. Ноговицына
Юрист	_____	О.С. Татаринова
Старший экономист	_____	А.Н. Адамова
Председатель профкома	_____	Л.И.Константинова

Приложение №1
К Положению об оплате труда

Размеры окладов медицинских работников по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1.1.	1 квалификационный уровень	4 410
2.	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2.1.	1 квалификационный уровень	4 620
2.2.	2 квалификационный уровень	5 636
2.3.	3 квалификационный уровень	6 237
2.4.	4 квалификационный уровень	6 838
2.5.	5 квалификационный уровень	7 476
3.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
3.1.	1 квалификационный уровень	7 484
3.2.	2 квалификационный уровень	9 804
3.3.	3 квалификационный уровень	10 552
3.4.	4 квалификационный уровень	11 376
4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием»	
4.1.	1 квалификационный уровень	12 180
4.2.	2 квалификационный уровень	13 154

Приложение №2
К Положению об оплате труда

Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала по профессионально-квалификационным группам

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	4 379
1.2.	2 квалификационный уровень	4 510
2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	5 082
2.2.	2 квалификационный уровень	5 641
2.3.	3 квалификационный уровень	6 200
2.4.	4 квалификационный уровень	6 504
2.5.	5 квалификационный уровень	6 912
3. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	9 030
3.2.	2 квалификационный уровень	9 752
3.3.	3 квалификационный уровень	10 565
3.4.	4 квалификационный уровень	11 288
3.5.	5 квалификационный уровень	12 191
4. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	13 104
4.2.	2 квалификационный уровень	13 759
4.3.	3 квалификационный уровень	14 545

Приложение №3
К Положению об оплате труда

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочихв зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

N п/п	Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада, рублей
1.	1 разряд	5 554
2.	2 разряд	6 110
3.	3 разряд	6 943
4.	4 разряд	8 053
5.	5 разряд	8 701
6.	6 разряд	9 256
7.	7 разряд	9 534
8.	8 разряд	9 812

Приложение №4
К Положению об оплате труда

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

1. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

1. Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1. В размере 0,2 оклада за первые три года и по 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада - всем работникам учреждения здравоохранения.

1.2. в размере 30 процентов оклада (ставки) за первые три года и по 15 процентов – за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада – участковым терапевтам и участковым медицинским сестрам терапевтических территориальных участков.

1.3. Повышающий коэффициент выплачивается по основной должности.

1.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, повышающие коэффициенты выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление повышающих коэффициентов

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Всем работникам учреждения здравоохранения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;
- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;
- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

- время работы в учреждениях здравоохранения населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения;

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.1.2. Работникам при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.1.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

2.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, централизованной бухгалтерии и отдела технического контроля и материального обеспечения Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия);
(в ред. приказа Минздрава РС(Я) от 26.10.2009 N 07-8/1-867-А)

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1 - 1.3 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов Управления здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, обществ Красного Креста, Комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1 Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.2.2. не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

2.2.3. не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2.2.4. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 1.1 Положения.

2.2.5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпункте 1.1 Положения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 1.1 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего составов органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Повышающие коэффициенты за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1 - 2.2.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения.

Приложение №5
к Положению об оплате труда

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Данный Порядок определяет правила и условия оценки деятельности учреждения и осуществление дополнительных денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам и специалистам, участвующим в оказании медицинской помощи или обеспечивающим эффективность деятельности учреждения.

2. Порядок устанавливается в целях повышения эффективности деятельности учреждения, путем установления действенных механизмов от объема выполнения государственного задания (территориальной программы государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи населению) и качества оказанной медицинской помощи.

3. Основными задачами Порядка являются выполнение объемов территориальной программы государственных гарантий по предоставлению бесплатной медицинской помощи населению с увязкой удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб и снятий по дефектам оказания медицинской помощи.

4. Периодичность оценки деятельности учреждения производится ежемесячно, по итогам квартала, полугодия, 9 месяцев, года.

5. Выплата стимулирующих сотрудникам учреждения по результатам оценки деятельности производится по решению комиссии ежемесячно с учетом оценки качества (итоговых баллов) работы в разрезе структурных подразделений, заведующих отделениями/кабинетами/лабораторией, врачей-специалистов, специалистов с высшим немедицинским образованием (провизор), средний и младший медицинский персонал. При оценке показателей эффективности деятельности учреждения комиссией рассматриваются показатели текущего месяца (с 21 числа предыдущего месяца до 20 числа текущего месяца).

В целях поощрения работников за выполненную работу, работникам Больницы ЯНЦ КМП устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6. Для медицинских работников выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются по показателям и критериям оценки эффективности деятельности в соответствии с приложением 6. При перевыполнении плановых показателей, а также за высокие показатели работы дополнительно могут устанавливаться баллы на основании представления руководителя структурного подразделения сверх критериев оценки эффективности деятельности. Дополнительные баллы рассчитываются пропорционально в виде процентов к окладу (должностному окладу).

7. Начисление стимулирующих выплат за участковость производится в соответствии с приложением №7.

8. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям служащих и рабочих, стимулирующие выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности деятельности в соответствии с приложением 6.

9. Выплаты стимулирующего характера производятся по представлению главного врача по решению руководителя ЯНЦ КПМ в пределах объемов медицинской помощи, оказываемой застрахованным лицам в соответствии с утвержденной Территориальной программой ОМС, а также от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

10. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Приложение №6
К Положению об оплате труда

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующих структурных подразделений (Поликлиника, терапевтическое, кардиологическое, неврологическое отделения, отделение реанимации и интенсивной терапии)

№	Перечень показателей оценки деятельности	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент	балл	
1	Выполнение плановых показателей структурных подразделений	%	95-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного задания, программа ТМ - МИС (журнал оказанных медицинских услуг), акт сверки со страховых МО
			94% -80%	15	
			80% и менее	0	
2	Отсутствие осложнений лечения и диагностики	отсутствие	0 случаев	10	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроле качества оказания медицинской помощи	коэффициент качества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качества 3 уровня (средний балл по структурным подразделениям)
			0,85- 0,6	10	
			0,5 и ниже	0	
4	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	Отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебных расследований
		наличие	1 случай и более	0	
6	Своевременность и качество предоставления учётно-отчётных форм, соблюдение нормативно-правовых актов, иных руководящих	отсутствие	0 случаев	25	Представление заместителей главного врача, заведующих

	документов по своему разделу работы, своевременное и качественное исполнение приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения	наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов, ведущих амбулаторный прием (врач-терапевт участковый, врач - офтальмолог, врач - оториноларинголог, врач-невролог, врач – акушер - гинеколог, врач - инфекционист, врач-стоматолог, врач-эндокринолог, врач – кардиолог, врач-кардиохирург, врач-сердечно-сосудистый хирург, врач – хирург, врач-нейрохирург, врач – терапевт дневного стационара, врач – терапевт, врач – онколог, врач-фармаколог, врач-ревматолог, врач-уролог, врач-трансфузиолог, врач-гематолог, врач-генетик, врач-проктолог, врач-профпатолог, врач-пульмонолог, врач-нефролог, врача-терапевта кабинета профилактики)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент выполнения объема медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности	%	95-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного задания, программа ТМ - МИС (журнал оказанных медицинских услуг), акт сверки со страховых МО
			94% -80%	15	
			80% и менее	0	
2	Отсутствие осложнений лечения и диагностики	отсутствие	0 случаев	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	

3	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ОМР, заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроля качества оказания медицинской помощи	коэффициент качества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качества 1,2, 3 уровней
			0,85- 0,6	10	
			Ниже 0,5	0	
5.	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые МО)	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай и более	0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебного расследования
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: а) 50% - наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания: б) 100%- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов стационарных служб (врач-невролог, врач – кардиолог, врач – терапевт, врач – онколог, врач – ревматолог, врач-эндокринолог, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач по медицинской реабилитации)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент выполнения объема медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из нормы нагрузки	%	90-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного
			80%-89	15	

			79% и менее	0	задания, программа ТМ - МИС (журнал оказанных
2	Процент предотвратимых осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	отсутствие	без осложнений	25	Медицинская карта стационарного больного ф. 003/у по результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по МЧ заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи	коэффициен ткачества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качеств 1,2,3 уровней
			0,85 - 0,6	10	
			0,5 и ниже	0	
5.	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые МО)	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай и более	0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебного расследования
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей - специалистов и заведующих вспомогательных служб (клинико-диагностическая служба, физиотерапевтическое отделение, отделение функциональной диагностики, эндоскопического кабинета, кабинета ультразвуковой диагностики, кабинета лечебной физкультуры)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент случаев расхождения диагностического исследования и окончательного диагноза	отсутствие	отсутствие	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
2	Процент предотвратимых осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	отсутствие	без осложнений	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроля качества оказания медицинской помощи	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебных расследований
		наличие	1 случай и более	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ОМР заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (провизора, начальника организационно-методического отдела, статистика, медицинского статистика, системного администратора, помощника врача-эпидемиолога, медицинского регистратора)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при выполнении должностных обязанностей	отсутствие	отсутствие	25	Акт проверки, должностная инструкция, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений предоставления отчетной документации по сроку	отсутствие	без осложнений	25	Акт проверки, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	20	Акт проверки, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ОМ заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности СМП
Критерии оценки качества работы старшей медицинской сестры

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушения при выполнении должностных обязанностей.	отсутствие	отсутствие	20	Акт проверки, должностная инструкция, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, правил обращения с медицинскими отходами. Отсутствие положительных результатов микробиологических смывов	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по материальной ответственности и сохранности по основным средствам, учету и хранению ЛС и расходного материала.	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Критерии оценки качества работы среднего медицинского персонала

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при исполнении должностных обязанностей. Отсутствие осложнения у пациента, связанные с деятельностью медсестры	отсутствие	отсутствие	20	Должностная инструкция, медицинская документация, устная и
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, нарушении правил обращения с медицинскими отходами, отсутствие положительных результатов микробиологических смывов. Невоевременное прохождение периодического медосмотра, вакцинопрофилактики.	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные) Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по применению дезинфицирующих средств и хранению ЛС и расходного материала.	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные) Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Критерии оценки качества работы младшего медицинского персонала (младшая медицинская сестра по уходу, санитарка)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при исполнении должностных обязанностей.	отсутствие	отсутствие	20	Должностная инструкция, медицинская документация, устная и
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, нарушении правил обращения с медицинскими отходами, отсутствие положительных результатов микробиологических смывов. Невоевременное прохождение периодического медосмотра, вакцинопрофилактики.	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечани и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные) Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по применению дезинфицирующих средств	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные) Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан.эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников (уборщиц служебных помещений, уборщиков территории, буфетчики, сестры-хозяйки)

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение должностных обязанностей, посещение совещаний по профилю работы	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	20
			наличие	0
2	Обеспечение инфекционной безопасности-содержание помещений в соответствии с установленными требованиями. Соблюдение техники безопасности при работе	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	15
			наличие	0
3	Отсутствие замечаний при плановые и внеплановых проверках руководства больницы и контролирующих органов и комиссий	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов, посетителей	количество выявленных нарушений	отсутствие	15
			наличие	0
5	Отсутствие замечаний по правильному хранению и рациональному использованию чистящих, моющих и дезинфицирующих средств и инвентаря	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
6	Качественное выполнение одноразовых поручений при производственной необходимости: проведение ремонтов и т.п.	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кастелянши

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	0
2	Оперативность исполнения поручений руководителей в пределах функциональной обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
3	Отсутствие замечаний при плановых и внеплановых проверках контролирующих органов и комиссий, административных обходах	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения и граждан	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
5	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	Количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников отдела кадров, делопроизводителя, менеджера

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение своевременности, качества, полноты и достоверности предоставления различных форм отчетности	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
2	Оперативность и качество исполнения поручений руководителей в пределах функциональных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
5	Качественное исполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	10
			наличие	0
6	Наличие замечаний по результатам проверок	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
7.	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения, проведение и доступность консультаций	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
8.	Своевременность исполнения запросов и иных документов	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
9.	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности отдела государственных закупок

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1.	Своевременное и достоверное предоставление информации по обращениям, отдельным запросам, соблюдение необходимых требований к оформлению документов и соблюдение сроков их предоставления. Соблюдение своевременности, качества, полноты и достоверности предоставления различных форм отчетности	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	10
			наличие	0
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
3.	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения, проведение и доступность консультаций	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
4.	Исполнение плана графика по государственным закупкам по всем источникам финансирования	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	0
5.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	0
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников бухгалтерии

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1.	Своевременное и достоверное предоставление информации по обращениям, отдельным запросам, соблюдение необходимых требований к оформлению документов и соблюдение сроков их предоставления. Соблюдение своевременности, качества, полноты и достоверности предоставления различных форм отчетности	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	10
			наличие	0
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
3.	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения, проведение и доступность консультаций	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
4.	Исполнение плана графика по государственным закупкам по всем источникам финансирования	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	
5.	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	0
6.	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (специалиста по охране труда, секретаря, завхоза, специалиста по противопожарной профилактике, ГО и ЧС)

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1.	Своевременное и достоверное предоставление информации по обращениям, отдельным запросам, соблюдение необходимых требований к оформлению документов и соблюдение сроков их предоставления	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	20
			наличие	0
2.	Оказание методической помощи сотрудникам	количество	наличие	20

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
	учреждения, проведение и доступность консультаций	выявленных нарушений	отсутствие	0
3.	Исполнение плана графика по государственным закупкам по всем источникам финансирования	количество выявленных нарушений	исполнение	30
			нарушение	0
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	соблюдение	10
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (техник-теплотехник, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, сварщик, рабочий, уборщик территории, столяр, рабочий)

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Своевременное и достоверное предоставление информации по обращениям, отдельным запросам, соблюдение необходимых требований к оформлению документов и соблюдение сроков их предоставления.	количество выявленных нарушений	соблюдение	20
			несоблюдение	0
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и распоряжений руководителей учреждения, в т.ч. непосредственного руководителя	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			неисполнение	0
5	Качественное исполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	20
			наличие	0
6	Наличие замечаний по результатам проверок	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников транспортного отдела (водители)

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение правил дорожного движения, отсутствие ДТП по вине водителя	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Качество заполнения путевых листов и отчетов, своевременность их предоставления в бухгалтерию	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
4	Экономичное использование горюче-смазочных материалов	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
5	Качество обслуживания вызовов при оказании неотложной медпомощи, при дежурстве персонала	количество выявленных нарушений	соблюдение	20
			несоблюдение	0
6	Своевременность и качество исполнения приказов и распоряжений руководства учреждения, в т.ч. непосредственного руководителя	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения, пациентов и сан-гигиеническое содержание автотранспорта	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан.эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0

Приложение № 7
к Положению об оплате труда

Порядок и условия осуществления денежных выплат за участковость врачам-терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, оказывающих первичную медико-санитарную помощь

1. Стимулирующие выплаты медицинским работникам производятся из средств обязательного медицинского страхования (далее - ОМС), полученных за оказанную медицинскую помощь.

2. Плановые объемы фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты медицинским работникам определяется исходя из следующего расчета:

$$Q = [(10000 \times B + 5000 \times M) \times T \times K \times N + O] * 1{,}302,$$

Где:

10 000 - размер денежной выплаты в рублях в месяц на 1 врача терапевта участкового;

В - численность врачей-терапевтов участковых в учреждении по штатному расписанию;

К - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти СССР, федеральных органов государственной власти, органов государственной власти Республики Саха (Якутия) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

N - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями 315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

5000 - размер денежной выплаты в месяц в рублях на 1 медицинскую сестру участковых врачей-терапевтов участковых;

М - численность медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых в учреждении по штатному расписанию;

Т - количество месяцев в календарном году, уменьшенное на среднюю продолжительность ежегодного отпуска;

О - сумма средств резервного фонда, предусмотренного на оплату ежегодного отпуска врачей-терапевтов участковых и медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых исходя из его средней продолжительности, оплату больничных листов за счет предприятия и т.д.

1,302 - начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

3. Начисление и выплата стимулирующих выплат медицинским работникам производится ежемесячно в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы, с учетом процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районных коэффициентов к заработной плате, установленных статьями 315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом критериев оценки показателей деятельности медицинских работников.

5. Учреждение ведет отдельный аналитический учет денежных средств, выделенных и расходов произведенных на осуществление стимулирующих выплат медицинским работникам.

Методика распределения стимулирующих выплат за участковость

1.Средства, полученные от СМО ежемесячно распределяются комиссией, утвержденной приказом руководителем учреждения, исходя из следующих размеров:

10 000 рублей в месяц на 1 врача терапевта участкового;

5000 рублей в месяц на 1 медицинскую сестру участковых врачей-терапевтов участковых.

2. Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам, перевыполнившим объем медицинской помощи на одну должность специалиста, производятся пропорционально выполненному объему в соответствии с настоящим Положением в пределах общей стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Ежемесячно комиссией определяется:

3.1.Для врачей-терапевтов участковых, медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых.

- количество отработанных рабочих дней специалистами со средним медицинским образованием согласно табелю учета рабочего времени за календарный месяц.
- определяется количество фактически выполненных работ (посещений) по каждому специалисту согласно реестру предоставленных услуг за календарный месяц- определяется фонд оплаты труда врачей специалистов и специалистов со средним медицинским образованием за текущий месяц с выделением статей «оплата труда» и статьи «начисление на оплату труда».
- применение критериев оценки деятельности отдельно по каждому специалисту согласно критериев оценки деятельности медицинских работников.

4. При показателях выполнения медицинским работникам объемов медицинской помощи на одну ставку:
- 70% и выше – стимулирующие выплаты начисляются в полном объеме;
- менее 70% - стимулирующие выплаты начисляются пропорционально выполненному объему.
5. Решение комиссии по применению критериев оценки деятельности, оформляется протоколом.
6. Сумма, начисленная медицинским работникам, учитываются при расчете отпускных и больничных ластов и включается в совокупный годовой доход работника. Отпускные, в части указанных сумм, оплачиваются за счет средств, сформированных из резерва отпускных.
7. Остаток средств после применения критериев оценки деятельности специалистов остается на лицевом счету и является дополнительным средством финансирования к следующему периоду.

Основные критерии оценки деятельности врачей - терапевтов участковых, участковых медицинских сестер врачей-терапевтов участковых, работающих в системе ОМС РС(Я)

Оценка деятельности врачей - терапевтов участковых				
Показатель	Единица измерения	Критерии	Оценка выплаты	Отчетный документ
1. Выполнение объема медицинской помощи на одну должность врача специалиста в соответствии с Программой государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи	% от плановых объемов	не менее 80%	-при показателе 80% и выше выплата производится в размере 100%; -при показателе менее 80% - выплата производится пропорциональн овыполненному объему	Учетная форма №025-12/у «талон амбулаторно го пациента»
2.Выполнение запланированного объема профилактических мероприятий - для врачей-участковых профилактические осмотры, диспансеризация взрослого населения,	% от плановых объемов	не менее 90%	-при показателе 90% и выше выплата производится в размере 100%; -при показателе от 70% -и менее 90% выплата в размере 50%; При показателе ниже 70% выплата не	Учетная форма №025-12/у «талон амбулаторно го пациента»

диспансерное наблюдение отдельных категорий прикрепленного населения: с хрон. заболеваниями, часто длительно болеющих и др., проведение иммунизации населения.			производится	
3.Случаи ненадлежащего качества медицинской помощи, ненадлежащего оформления медицинской документации, других нарушений, являющихся основанием для применения финансовых санкций к МО, согласно приказу ФФОМС с 01.12.10г. №230, на основании актов проведения внутреннего контроля и актов СМО (ТФОМС)	% от числа проверенных	не более 15% от числа проверенных	-при показателе 15% и менее выплата производится в размере 100%; -при показателе более 15% - и до 30% выплата в размере 50%; - выше 30% выплата не производится	Акты по результатам контроля
4.Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачей комиссии МО и СМО (ТФОМС)	Ед.	отсутствие	При наличии обоснованных жалоб выплаты не производятся	Протоколы ВК, служебных расследований, акты СМО (ТФОМС)
Оценки деятельности участковых медицинских сестер врачей-терапевтов участковых				
1. Участие в профилактических осмотрах, диспансеризации взрослого населения, диспансерное наблюдение отдельных категорий	% от плановых объемов	не менее 90%	-при показателе 90% и выше выплата производится в размере 100%; -при показателе от 70% и менее 90% выплата в размере 50%	Учетная форма №025-12/у «талон амбулаторного пациента»

прикрепленного населения: с хрон. заболеваниями, часто длительно болеющих и др.. иммунизация населения.			При показателе ниже 70% выплата не производится	
2.Нарушение установленных санитарных правил и норм	Ед.	отсутствие	При наличии нарушений выплаты не производится	Результаты служебных проверок, расследований
3.Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	Ед.	Отсутствие	При наличии осложнений выплаты не производятся	Учетная форма №025/4-04 «Медицинская карта амбулаторного больного»
4.Обоснованные жалобы пациентов по результатам Рассмотрения (врачебной) комиссии МО или СМО (ТФОМС)	Ед.	отсутствие	при наличии обоснованных жалоб выплаты не производятся	результаты служебных расследований, протоколы ВК, акты СМО (ТФОМС)

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
47 (сорок семь) листов
цифрами прописью
Должность Директор
Подпись _____/ _____
«9» декабря 20 17 г. М.П.