

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной организации
профсоюза работников
здравоохранения Российской
Федерации государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения Ямало-Ненецкого
автономного округа «Аксарковская
центральная районная больница»



Г.Г. Андрущенко

«28» декабря 2013 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом главного врача
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Ямало-
Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная
больница»

от «31» декабря 2013 года № 438

Приложение N 1

Утверждено

приказом главного врача

государственного бюджетного учреждения здравоохранения

Ямало-Ненецкого автономного округа

«Аксарковская центральная районная больница»

от «31» декабря 2013 года №438

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«АКСАРКОВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»**

I. Общие положения

Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Государственного Бюджетного Учреждения Здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница» (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников Государственного Бюджетного Учреждения Здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница» (далее - учреждение здравоохранения).

Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее - РФ), Федерального закона от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации

законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Закона автономного округа от 16 декабря 2004 года N 90-ЗАО "Об оплате труда работников окружных государственных учреждений", постановление Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа «Об отраслевой системе оплаты труда работников окружных государственных учреждениях здравоохранения» от 27 января 2011 года №50-п, и других правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения здравоохранения, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством РФ и автономного округа.

Профессиональные квалификационные группы должностей определяются в соответствии со следующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников";

- от 31 марта 2008 года N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Руководителю учреждения здравоохранения, доплаты, надбавки и премии устанавливаются приказом департамента здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа.

Оплата труда работников по совместительству, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из порядка оплаты труда по соответствующей профессии (должности), либо в зависимости от выработки, исходя из сдельных расценок, с учетом доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами, с учетом особенностей, определяемых настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Изменение размера базовой единицы осуществляется постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа, а также в соответствии с положениями и параметрами индексации, установленными для планирования бюджетных ассигнований на соответствующий год.

II. Основные термины и понятия

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:

система оплаты труда (далее СОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с установленными коэффициентами;

базовая единица - величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников окружных государственных учреждений здравоохранения;

базовый коэффициент (коэффициент образования) - относительная величина, зависящая

от уровня образования и применяемая для определения начального оклада;

начальный оклад - величина, характеризующая зависимость величины должностного оклада от уровня образования;

должностной коэффициент (коэффициент должности) - относительная величина, зависящая от должности работника и применяемая для определения начального должностного оклада;

начальный должностной оклад - величина, характеризующая зависимость величины должностного оклада от уровня образования и должности работника;

повышающий коэффициент (коэффициенты квалификации (наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания); коэффициент стажа, коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления; коэффициент условий труда) - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

выплаты компенсационного характера - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное время, с разделением смены на части, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, за выполнение разъездного характера работы и др.);

выплаты стимулирующего характера - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

фонд оплаты труда - фонд, сформированный на оплату труда, с учетом всех выплат, предусмотренных настоящим Положением, законодательством РФ и автономного округа;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, включающая в себя стимулирующие надбавки и доплаты компенсационного характера, носящие как регулярный, так и разовый характер;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ;

надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к окладам, определяющие качество и результаты труда, направленные на поощрение за выполненную работу, носящие постоянный или временный характер.

III. Порядок и условия формирования должностных окладов

3.1. Размер начального оклада устанавливается следующим образом:

$$Н_0 = Б \times К_б,$$

где:

Н₀ - размер начального оклада работника;

Б - величина базовой единицы;

К_б - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования работника).

Значения базового коэффициента (коэффициент уровня образования работника) приведены в таблице 1.

Величина базового коэффициента
в зависимости от уровня образования (Кб)

Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового коэффициента		
	руководители	специалисты	служащие; рабочие
Высшее профессиональное образование	2,59	2,59	2,59
Неполное высшее образование; среднее профессиональное образование <*>	1,67	1,67	1,67
Начальное профессиональное образование <***>	1,11	1,11	1,11
Среднее (полное) общее образование <***>		1,04	1,04
Основное общее образование	-	1,00	1,00

<*> Неполное высшее образование - после третьего курса вуза; среднее профессиональное образование - техникум (училище); колледж.

<***> Документ об образовании профессионально-технического училища; профессионального училища; профессионального лицея; центра непрерывного профессионального образования; учебно-курсового комбината (пункта), учебно-производственного центра, технической школы; вечернего (сменного) учреждения начального профессионального образования, осуществляющего реализацию образовательных программ переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов, а также подготовки рабочих и специалистов соответствующего уровня квалификации по ускоренной форме обучения.

<***> Аттестат (документ о среднем (полном) общем образовании).

При расчете заработной платы применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

Для руководителей из числа среднего медицинского или фармацевтического персонала, имеющих высшее медицинское или фармацевтическое образование, занимающих должности в соответствии с утвержденной номенклатурой специальностей в учреждении здравоохранения, устанавливается коэффициент образования, соответствующий высшему образованию, - 2,59. Для работников с высшим медицинским или фармацевтическим образованием, занимающих другие должности, применяется коэффициент образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности.

В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования (например, среднее специальное или высшее), устанавливается коэффициент образования, соответствующий фактически имеющемуся у работника уровню образования.

Размер коэффициента образования, соответствующий требованиям, предъявляемым к занимаемой должности, определяется постоянно действующей тарификационной комиссией учреждения здравоохранения.

3.2. Размер начального должностного оклада определяется в следующем порядке:

$$\text{НДо} = \text{Но} \times \text{Кд},$$

где:

НДо - размер начального должностного оклада работника;

Но - размер начального оклада работника;

Кд - должностной коэффициент.

Значения должностного коэффициента для медицинского персонала приведены в таблицах 2 и 3.

Таблица 2

Значения должностного коэффициента

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного коэффициента	
			минимальное значение	максимальное значение
1	2	3	4	5
1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	младший медицинский персонал		
1.1.	Первый квалификационный уровень	санитарка	1,000	1,218
1.2.		младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка	1,218	1,235
2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	средний медицинский персонал		
2.1.	Первый квалификационный уровень	медицинский регистратор	1,000	1,035
2.2.		медицинская сестра стерилизационной; медицинский статистик; инструктор по лечебной физкультуре	1,025	1,125
2.3.	Второй квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая; лаборант; рентгенолаборант; помощник врача-эпидемиолога	1,125	1,225
2.4.	Третий квалификационный уровень	медицинская сестра;	1,210	

2.5.		медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения (покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра потранажная; медицинская сестра участковая	1,210	1,235
2.6.	Четвертый квалификационный уровень	фельдшер; акушерка; фельдшер-лаборант	1,215	1,235
2.7.		медицинская сестра: анестезист, операционная, процедурной, перевязочной, врача общей практики	1,220	1,330
2.8.		зубной врач	1,330	
2.9.	Пятый квалификационный уровень	старшие: фельдшер, акушерка, медицинская сестра (неполное высшее образование; среднее профессиональное образование)	1,335	
		старшие: фельдшер, акушерка, медицинская сестра (высшее профессиональное образование)	1,035	
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	врачебный персонал		
3.1.	Первый квалификационный уровень	врач-интерн	0,860	
3.2.		врач-стажер	0,945	
3.3.	Второй квалификационный уровень	врач-специалист, кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням	1,000	1,035
3.4.	Третий квалификационный уровень	врачи-специалисты стационарных отделений учреждения здравоохранения; врачи-специалисты: постоянно действующего передвижного медицинского отряда; врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи-фтизиатры участковые; врачи-психиатры участковые; врачи-психиатры-наркологи участковые; врачи общей практики (семейные врачи); кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню	1,085	1,115

3.5.	Четвертый квалификационный уровень	врач-специалист хирургического профиля всех наименований, оперирующий больных в стационаре. Старшие врачи; районный педиатр	1,181	1,205
4.	Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	врачебный персонал		
4.1.	Первый квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), кроме заведующих отделениями хирургического профиля стационаров; начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.)	1,169	1,270
4.2.	Второй квалификационный уровень	заведующий структурным подразделением хирургического профиля стационаров	1,270	1,300

Пункт 2.6 распространяется на постовых медицинских сестер приемного отделения больничного учреждения.

Пункт 3.5 (часть первая) распространяется на:

оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических палат для взрослых и детей в стационарах:

акушерское (в том числе патологии беременности);

гинекологическое;

операционный блок;

родовое (родильное);

хирургическое;

врачей-анестезиологов-реаниматологов: палат для реанимации и интенсивной терапии стационара учреждения,

врачей-хирургов амбулаторно-поликлинических подразделений в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3-х месяцев в году или 4-х месяцев подряд один раз в два года;

на врачей-хирургов при их работе в стационаре и амбулаторно-поликлиническом подразделении, если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности;

Значение должностного коэффициента - 1,0 устанавливается по должностям руководителей учреждений здравоохранения, определенных номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим и средним

профессиональным образованием учреждений здравоохранения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25 июля 2011 года N 801н.

Таблица 3

Персонал внутрибольничной аптеки

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного коэффициента	
			минимальное значение	максимальное значение
1	2	3	4	5
1	Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	младший медицинский персонал		
1.1.	Первый квалификационный уровень	санитарка-мойщица	1,000	1,108
2.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	средний медицинский персонал		
2.1.	Первый квалификационный уровень	младший фармацевт	1,000	1,108
2.2.	Третий квалификационный уровень	фармацевт	1,110	
3.	Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	врачебный персонал		
3.1.	Первый квалификационный уровень	провизор-стажер	0,945	
3.2.	Второй квалификационный уровень	провизор-технолог, провизор-аналитик	1,000	1,035
3.3.	Четвертый квалификационный уровень	старшие: провизор-технолог, провизор-аналитик	1,085	1,115

3.3. Размер должностного коэффициента для формирования начальных должностных окладов немедицинского персонала определяется путем соотнесения с соответствующим разрядом, установленным на основании тарифно-квалификационных характеристик в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Шкала соответствия разрядов и должностных коэффициентов
для формирования начальных должностных окладов
немедицинского персонала

№ п/п	Разряды	Основное общее образование	Среднее (полное) общее образование	Начальное профессиональное образование	Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование
1	2	3	4	5	6	7

1	1	1,00	1,00	0,96	-	-
2	2	1,18	1,18	1,18		
3	3	1,30	1,28	1,23		
4	4	1,36	1,33	1,33	0,89	
5	5	1,45	1,44	1,41	0,94	
6	6	1,55	1,59	1,52	1,02	0,66
7	7	-	1,63	1,63	1,09	0,71
8	8	-	-	1,79	1,20	0,78
9	9	-	-	1,85	1,30	0,89
10	10	-	-	1,95	1,42	0,98
11	11			-	1,55	1,00
12	12				-	1,08
13	13					1,18
14	14					1,28
15	15					1,39
16	16					1,50
17	17					1,61
18	18					1,74

Начальные оклады немедицинского персонала, определенные в установленном порядке, являются гарантиями минимального уровня оплаты труда служащих и рабочих при соблюдении определенных законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором.

Разряды оплаты труда немедицинского персонала определяются по результатам тарификации в соответствии с требованиями общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих по видам производств и работ.

Таблица 5

Значение должностного коэффициента
для отдельных специалистов
с высшим и средним профессиональным образованием,
работающих в учреждении здравоохранения

N п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного коэффициента	
			Минимальное значение	Максимальное значение
Профессиональная квалификационная группа "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг"				
1.1		Социальный работник (без медицинского образования)	1,215	1,235

Перечень должностей по категориям работников учреждения здравоохранения для формирования штатного расписания и определения должностных коэффициентов для формирования начальных должностных окладов немедицинского персонала (профессии рабочих, служащих, специалистов) определен в приложении N 5 к настоящему Положению.

Порядок определения базового и должностного окладов немедицинского персонала устанавливается в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

3.4. Специалистам, работающим на селе, устанавливаются повышенные на 25 процентов базовые оклады (ставки) по сравнению с базовыми окладами (ставками), установленными для работников учреждений здравоохранения в городских условиях.

IV. Повышающие коэффициенты

4.1. Работникам учреждения здравоохранения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

1. Коэффициенты квалификации (наличие квалификационной категории; ученой степени; почетного звания) - (Ккв1; Ккв2; Ккв3);
2. Коэффициент стажа (Кст.);
3. Коэффициент условий труда (Кус.т.);
4. Коэффициент масштаба управления (Км/у);
5. Коэффициент уровня управления (Ку/у).

4.2. Базовый оклад формируется путем добавления к начальному должностному окладу коэффициентов за квалификацию.

Коэффициенты квалификации:

- повышения за наличие квалификационной категории (Ккв1);
- повышения за наличие ученой степени, почетного звания (Ккв2; Ккв3).

Все указанные повышения за квалификацию рассчитываются как произведение начального должностного оклада на соответствующие коэффициенты (за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания):

$$Bo = НДо + НДо \times (Ккв1 + Ккв2 + Ккв3),$$

где:

Bo - размер базового оклада;

НДо - размер начального должностного оклада работника;

Ккв1 - коэффициент за наличие квалификационной категории;

Ккв2 - коэффициент за наличие ученой степени;

Ккв3 - коэффициент за наличие почетного звания.

Значения коэффициента за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания приведены в таблицах 6, 7 и 8 соответственно.

Таблица 6

Значения коэффициента за наличие квалификационной категории

Высшая категория	0,20
Первая категория	0,15
Вторая категория	0,10

Таблица 7

Значения коэффициента за наличие ученой степени

Доктор наук	0,80
Кандидат наук	0,60

Таблица 8

Значения коэффициента за наличие почетного звания

"Народный..."	0,80
"Заслуженный..."	0,60

Квалификационная категория работникам учитывается при работе по специальности, по

которой им присвоена квалификационная категория.

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Врачу - руководителю учреждения здравоохранения и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье", а также по клинической специальности в течение первых пяти лет работы на руководящих должностях.

Провизорам (фармацевтам) - руководителям аптечных учреждений (аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав учреждений здравоохранения) квалификационная категория учитывается по специальности "Управление и экономика фармации" или по провизорской (фармацевтической) специальности.

Главной медицинской сестре, а также руководителям (со средним медицинским образованием) квалификационная категория учитывается по специальностям:

- организация сестринского дела;
- лечебное дело;
- акушерское дело;
- стоматология ортопедическая (по профилю отделения);
- сестринское дело;
- сестринское дело в педиатрии;
- операционное дело (по профилю отделения);
- анестезиология и реаниматология (по профилю отделения);
- функциональная диагностика (по профилю отделения);
- физиотерапия (по профилю отделения);
- диетология (по профилю отделения).

Квалификационная категория по специальности "Управление сестринской деятельностью" учитывается следующим специалистам с высшим медицинским образованием по специальности "Сестринское дело":

руководитель учреждения здравоохранения: главная медицинская сестра (акушерка);

руководитель структурного подразделения учреждения здравоохранения: заведующий организационно-методическим кабинетом; специалист центра (отделения) общей врачебной практики; менеджер по организации внебюджетной деятельности.

Оклады устанавливаются с учетом квалификационной категории в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения здравоохранения срок переекзаменации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

Порядок получения и срок действия квалификационной категории определяется положениями о порядке получения квалификационных категорий специалистами, работающими в системе здравоохранения РФ на территории автономного округа, утвержденными приказами департамента здравоохранения автономного округа.

Коэффициенты за наличие ученой степени или почетного звания устанавливаются пропорционально объему работы по основной должности (1; 0,75; 0,5; 0,25 ставки).

4.3. Выплаты по повышающим коэффициентам (коэффициент стажа (Кст.); коэффициент условий труда (Кус.т.)) определяются к базовому окладу работника (базовому окладу специалиста, работающего на селе).

4.4. Коэффициент стажа за продолжительность непрерывной работы (Кст.).

Коэффициент стажа отражает продолжительность непрерывной работы в учреждении

здравоохранения, определяемую в соответствии с данным Положением.

4.4.1.1. Коэффициент стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении здравоохранения устанавливается в виде повышающих коэффициентов за стаж в следующих максимальных размерах:

В размере 0,30 базового оклада за первые 3 года и по 0,25 базового оклада за каждые последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,80 базового оклада:

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям, выездных бригад отделения скорой медицинской помощи;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу постоянно действующего передвижного медицинского отряда.

В таких же размерах выплачиваются надбавки к часовым ставкам врачей-специалистов, привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждении здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

4.4.1.2. В размере 0,30 базового оклада за первые три года и по 0,15 базового оклада - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,60 базового оклада:

- врачам и среднему медицинскому персоналу учреждения здравоохранения;

- среднему медицинскому персоналу фельдшерских и фельдшерско-акушерских пунктов;

- участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

- врачам-фтизиатрам участковым и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных подразделений, работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения;

- врачам-психиатрам участковым, и среднему медицинскому персоналу психиатрических подразделений, работающим на участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

4.4.1.3. В размере 0,20 базового оклада за первые три года и 0,10 базового оклада за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,30 базового оклада:

- всем работникам учреждения здравоохранения, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.2 Положения.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении здравоохранения, повышающие коэффициенты применяются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Медицинским работникам коэффициент стажа по должности, определены в порядке совместительства, устанавливается лишь в тех случаях, когда выполнение указанной работы по другой штатной должности оформлено приказом по учреждению здравоохранения.

4.4.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на установление коэффициента стажа.

4.4.2.1. В стаж работы засчитывается:

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1, 4.4.1.2 Положения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждении здравоохранения, подразделениях и должностях, дающее право на установление коэффициента стажа за продолжительность непрерывной работы в размерах до 0,60 базового оклада и до 0,80 базового оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю

"Лепра" взаимно засчитывается.

Работникам, предусмотренным подпунктом 4.4.1.3 Положения:

- 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, социальной защиты населения и Госсанэпиднадзора;

- 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 и социальной защиты населения;

- 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 на условиях, предусмотренных нормативными правовыми актами, действовавшими в период выполнения указанной работы;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, общества 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 РФ, 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, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава 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 и социальной защиты 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 и социальной защиты населения;

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

- время непрерывной работы на должностях медицинского персонала в дошкольных и общеобразовательных учреждениях.

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, при условии,

если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление коэффициента стажа:

- 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 неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время работы в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Работникам, предусмотренным подпунктами 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

4.4.3. Стаж работы сохраняется:

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

4.4.3.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;
- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования РФ и его исполнительных органов, 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, социальной защиты населения;

- 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 и социальной защиты населения;

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

4.4.3.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

- после возвращения с работы в учреждениях РФ за границей или в международных

организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 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 семьи, находившихся за границей вместе с работником.

4.4.3.3. 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), сокращением штатов;

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, 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, не считая времени переезда.

4.4.3.4. не позднее шести месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.4.3.5. не позднее одного года:

- со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и на должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения.

4.4.3.6. 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 на должностях, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 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;

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения здравоохранения или социальной защиты населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 4.4.1.1 - 4.4.1.3 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава 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, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.4.3.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в

том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, 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. Время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.4.3.1 - 4.4.3.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление коэффициента стажа за продолжительность работы, не включаются.

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

4.5. Коэффициент условий труда (Кус.т.).

4.5.1. Коэффициент условий труда устанавливается работникам учреждения здравоохранения (подразделения), работа в которых связана с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, при соблюдении специального санитарного режима работы, в определенных условиях выполнения трудовых функций, за опасность, связанную с инфицированием особо опасными инфекциями, и за работу в специфических условиях труда.

4.5.2. Коэффициент условий труда устанавливается в соответствии с приложением N 2 "Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на применение коэффициента условий труда в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда" (далее - Перечень) к настоящему Положению.

4.5.3. В учреждении здравоохранения в соответствии с Перечнем составлен и утвержден с учетом мнения представительного органа работников перечень работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности может устанавливаться коэффициент условий труда, в том числе и за каждый час работы в условиях, предусмотренных настоящим Положением. Приложение к настоящему положению 2.

4.6. Коэффициент масштаба управления (Км/у).

Коэффициент масштаба управления - объемный показатель деятельности учреждения здравоохранения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением (подразделением учреждения) здравоохранения.

В соответствии с приказом департамента здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа учреждение здравоохранения отнесено к третьей группе по оплате труда. Коэффициент масштаба управления определяется в зависимости от отнесения учреждения здравоохранения к соответствующей группе по оплате труда руководителей Коэффициент масштаба управления соответствует мощности учреждения здравоохранения.

Таблица 9

Коэффициенты масштаба управления

Группа по оплате труда	Главный врач;	Заместители руководителя; главная медицинская сестра заведующий поликлиникой, заведующий участковой больницы
4	0,40	0,25

$$AKм/у = Бо \times Kм/у,$$

где:

АКм/у - абсолютный размер повышения по данному основанию;

Бо - размер базового оклада (для специалистов, определяется с учетом повышения за работу на селе);

Км/у - коэффициент масштаба управления, установленный таблицей 9 настоящего Положения.

4.7. Коэффициент уровня управления (Ку/у).

Коэффициент уровня управления - относительная величина, характеризующая дифференциацию работников категории "руководители" в зависимости от объема руководящих полномочий.

К должностям руководителей в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" и постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих" относятся:

1. Руководители учреждений здравоохранения:

- главный врач.

2. Заместители:

- заместитель главного врача;

- главные специалисты: главный бухгалтер, главная медицинская сестра, главный инженер и т.д.;

3. Руководители структурных подразделений учреждений (отделов, отделений, лабораторий, кабинетов, отрядов, фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов и т.д.):

- заведующий;

- начальник.

Старшие: врач, провизор, фармацевт, фельдшер, акушерка, медсестра, зубной техник - не относятся к категории руководителей. В соответствии с "Номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения" они относятся к категории специалистов.

Коэффициент уровня управления оценивает уровень управления - должность, занимаемую руководителем в системе управления учреждением здравоохранения. Для этой цели выделяются три уровня управления с подуровнями (таблица 10).

Таблица 10

Коэффициенты уровня управления

Уровень	Подуровни	Значение коэффициента
Уровень 1 – Руководитель учреждения	Главный врач	0,5
Уровень 2 – заместители руководителя	<u>1-й подуровень:</u> - заместитель главного врача по медицинской части; - другие заместители главного врача: заместитель главного врача по организационно методической работе, заместитель главного врача по детству и родовспоможению, главная медицинская сестра,	0,4 0,4-0,25

	<p>главный инженер, главный бухгалтер.</p> <p><u>2-й подуровень:</u></p> <p>- заместитель главного бухгалтера</p>	0,4-0,2
<p>Уровень 3 – Руководители структурных подразделений</p>	<p><u>1-й подуровень:</u></p> <p>- специалисты с высшим профессиональным образованием – руководители отделов, отделений, лаборатории, отрядов при наличии в подразделении 7 и более должностей;</p>	0,3
	<p><u>2-й подуровень:</u></p> <p>- специалисты с высшим профессиональным образованием – руководители отделов, отделений, лаборатории, отрядов при наличии в подразделении до 7 должностей;</p>	0,25
	<p><u>3-й подуровень:</u></p> <p>средние медицинские и фармацевтические работники руководители структурных подразделений учреждения при наличии в подразделении 7 и более подчиненных им работников;</p> <p>специалисты с немедицинским образованием: руководители структурных подразделений - при наличии подразделения (отделе) 4 и более подчиненных им работников</p>	0,20-0,10
	<p><u>4-й подуровень:</u></p> <p>средние медицинские и фармацевтические работники – руководители структурных подразделений учреждения при наличии в подразделении до 7 должностей подчиненных им работников;</p> <p>специалисты с немедицинским образованием: руководители структурных подразделений - при наличии подразделения</p>	0,10

	(отделе) до 4 должностей подчиненных им работников.	
--	--	--

При определении коэффициента уровня управления в соответствии с таблицей 10 показатель "до" рассматривается как включительно, а дробная часть показателя (количество штатных единиц) не учитывается.

При определении количества должностей, находящихся в подчинении руководителей 3 уровня из числа врачебного персонала, учитываются только врачебные должности и должности специалистов с высшим образованием.

Абсолютный размер по Ку/у исчисляется по формуле:

$$АКу/у = Бo \times Ку/у,$$

где:

АКу/у - абсолютный размер повышения по данному основанию;

Bo - размер базового оклада (для специалистов, работающих в сельской местности, определяется с учетом повышения за работу на селе);

Ку/у - коэффициент уровня управления, установленный в таблице 10.

4.10. Изменение коэффициентов и размеров окладов.

Изменение размеров коэффициентов производится по следующим основаниям и срокам:

- коэффициента должности - согласно дате приказа по учреждению о назначении на должность;

- коэффициента образования - со дня выдачи документов о соответствующем уровне образования;

- коэффициента за наличие почетного звания, при присвоении почетного звания "Народный врач" и "Заслуженный врач", - со дня присвоения почетного звания;

- коэффициента за наличие квалификационной категории, при присвоении квалификационной категории, - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- коэффициента за наличие ученой степени, при присуждении ученой степени, - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу со дня его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу со дня принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук;

- коэффициента стажа, при изменении стажа непрерывной работы, - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера коэффициента, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж;

- коэффициента условий труда - со дня утверждения перечня работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливается коэффициент специфики и (или) коэффициент условий труда;

- коэффициента масштаба и уровня управления - согласно дате приказа органа управления здравоохранением, приказа по учреждению о назначении на должность.

V. Фонд надбавок и доплат

Фонд надбавок и доплат позволяет учитывать особый персональный вклад работника учреждения здравоохранения в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Фонд надбавок и доплат включает в себя следующие виды выплат:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Учреждения здравоохранения самостоятельно определяют процентное отношение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в фонде надбавок и доплат с учетом специфики учреждения здравоохранения.

5.1. Выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты компенсационного характера производятся работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.1.2. Выплаты компенсационного характера для работников учреждений здравоохранения, включая руководителя, носят обязательный характер и осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.1.3. Водителям, состоящим в штате учреждения здравоохранения, устанавливаются доплаты:

- за классность (при наличии удостоверения с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств):

- за 2 класс - 0,10 начального должностного оклада;

- за 1 класс - 0,25 начального должностного оклада;

- за отсутствие ремонтной базы- 0,3 начального должностного оклада , санитарное содержание автомобиля- 0,3 начального должностного оклада , обслуживание двух и более автомобилей- 0,2 начального должностного оклада.

5.1.5. Штатным заместителям доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не производятся, так как в функциональные обязанности заместителя включается обязанность замещения временно отсутствующего руководителя. При отсутствии штатного заместителя работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего руководителя, назначенному приказом руководителя учреждения здравоохранения, производится доплата в виде разницы в должностных окладах. В этом случае доплата производится за весь период исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя.

Работа руководителей и их заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах. Размер доплаты заместителям определяется приказом по учреждению здравоохранения, руководителю учреждения - приказом департамента здравоохранения автономного округа.

5.1.6. Врачам (провизорам) - руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям-врачам (провизорам) разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 0,25 должностного оклада провизора, врача соответствующей специальности, и вне рабочего времени до 0,5 должностного оклада провизора, врача соответствующей специальности.

5.1.7. Порядок оформления и выполнения дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей), исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, по расширению зоны обслуживания и увеличению объема работы определяется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ.

5.1.8. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания фиксируются в коллективном договоре. Доплаты устанавливаются работнику по приказу руководителя учреждения здравоохранения.

Размеры доплат зависят от объема работы. При совмещении профессий (должностей) на выплату доплаты используется фонд заработной платы совмещаемой профессии (должности) или

экономия фонда заработной платы по учреждению здравоохранения в целом.

5.1.9. Выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по своей же профессии осуществляется при условии, если такая дополнительная работа не ведет к ухудшению основной работы.

5.1.10. Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, либо в функциональных обязанностях работника, либо поручается работнику в связи с недостаточной загруженностью и с внесенным изменением в должностную инструкцию. Об изменениях, дополнениях, вносимых в должностную инструкцию, работник должен быть предупрежден письменно за два месяца, предшествующих этим изменениям или дополнениям к нагрузке.

5.1.11. В соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Минтруда Российской Федерации от 30 июня 2003 года N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" для медицинских (врачи, средний и младший медицинский персонал) и фармацевтических работников продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала учреждений, где имеется их недостаток, в том числе в период летних массовых отпусков, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Для медицинских и фармацевтических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- 1) литературная работа, в том числе работа по редактированию и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

- 2) проведение медицинской и иной экспертизы с разовой оплатой;

- 3) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- 4) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

- 5) дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

Выполнение работ, указанных в пунктах 2), 3), допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Порядок и условия организации дежурств медицинских работников, устанавливаемые по графику сверх месячной нормы рабочего времени, определяются в учреждении здравоохранения с учетом мнения представительного органа работников.

За дежурства на дому в нерабочее, в том числе ночное время врачам и среднему медицинскому персоналу производится доплата из расчета 10 процентов от базового оклада за фактическое время дежурств. Эти дежурства выполняются в свободное от основной работы время.

В случае экстренного вызова работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета сверхурочных часов за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Оплата часов дежурства на дому, дежурств в стационаре, часов экстренных вызовов производится на основании поданных таблиц учета времени в соответствии с тарификационными списками сотрудников по занимаемым должностям.

Графики дежурств на дому, дежурств в стационаре, экстренных вызовов составляются заместителем главного врача по медицинской части ежемесячно, копии предоставляются в планово-экономический отдел для проведения тарификации.

5.1.12. Оплата труда врачей, привлекаемых к проведению медицинских осмотров и освидетельствований, производится в соответствии с положением об оказании платных медицинских услуг, утверждённым руководителем учреждения.

5.1.13. Медицинским и другим работникам учреждений здравоохранения, непосредственно занятым в очаге заболевания тяжелым острым респираторным синдромом, включая командированных, выплачивается средний заработок по основному месту работы и суточные за каждый день пребывания в очаге в двойном размере.

5.1.14. За руководство производственной (профессиональной) практикой студентов и учащихся в высших и средних учебных заведений, а также руководство врачами-интернами устанавливается дополнительная оплата в размере от 0,1 до 0,3 должностного оклада. Размер оплаты зависит от количества студентов и устанавливается приказом руководителя учреждения здравоохранения:

Количество студентов и учащихся в высших и средних учебных заведений, а также врачи-интерны	Размер оплаты от должностного оклада
1-5	0,1
6-10	0,2
11-15	0,3

5.1.16. Работникам учреждения здравоохранения, назначенным приказом руководителя учреждения здравоохранения "районными специалистами", для решения вопросов организации медицинской помощи соответствующего профиля производится доплата в размере до 0,25 базового оклада.

5.1.17. Работникам учреждения здравоохранения доплата за работу в ночное время производится в размере 0,5 часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере полной часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень подразделений (должностей)	Должность	Размер
Терапевтическое отделение	Постовая медицинская сестра, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	50 %
Инфекционное отделение	Постовая медицинская сестра, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	50 %

Детское отделение	Постовая медицинская сестра, санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными	50 %
Отделение скорой медицинской помощи	Дежурный фельдшер, водитель скорой медицинской помощи	100%
Дежурство в стационаре	Врачебный персонал (согласно утвержденного графика)	50 %
Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной медицинской помощи	Врач специалист	50%
Поликлиника	Сторож	50%
Фельдшерско-акушерский пункт д. Лаборовая	Истопник	50%

Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

5.1.18. Работникам учреждения здравоохранения, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем учреждения здравоохранения с учетом мнения представительного органа работников.

5.1.19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу производится работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.1.20. За выполнение разъездного характера работы по обеспечению медицинского обслуживания коренного кочующего (тундрового) населения выплаты компенсационного характера в размере 1,3 базового оклада устанавливаются следующему персоналу учреждений здравоохранения:

- врачам передвижного медицинского отряда;
- фельдшерам фельдшерских пунктов; фельдшерам и акушеркам фельдшерско-акушерских пунктов;
- медицинским сестрам передвижных медицинских отрядов, фельдшерских пунктов, фельдшерско-акушерских пунктов.

Персоналу передвижных медицинских отрядов коэффициент устанавливается на период выполнения разъездной работы по осуществлению медицинского обслуживания кочующего (тундрового) населения.

5.2. Виды выплат стимулирующего характера:

5.2.1. Виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (приложение № 7).

Кроме того, в соответствии с правовыми актами Губернатора автономного округа и Правительства автономного округа работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, не входящие в систему оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением о назначении выплат стимулирующего характера, работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница» (приложение 4).

5.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;
- особого режима работы, связанного с выполнением особо важной и срочной работы, с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

5.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом оценки критериев качества оказанных медицинских услуг, разработанных и утвержденных в учреждении здравоохранения.

В качестве критериев для оценки деятельности работников используются показатели, указывающие на их участие в использовании и создании ресурсов учреждения здравоохранения, в оказании качественной медицинской помощи, инициативность работника и др.

Показатель должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

5.2.4. Оценка деятельности работника по критериям с использованием показателей производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. Формат показателя и инструменты оценки установлены учреждением здравоохранения в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности на основании критериев, утвержденных ежеквартально приказом руководителя учреждения здравоохранения.

5.2.5. Учреждение здравоохранения производит назначение выплат стимулирующего характера, работникам учреждения здравоохранения согласно положения о выплатах стимулирующего характера, определенного в приложении 4 к настоящему положению. Основанием для установления правил использования фонда стимулирующих выплат является специфика деятельности учреждения здравоохранения, проведение программы развития учреждения здравоохранения, результаты проведения экспертизы качества медицинской помощи и другое.

5.2.6. Руководителям учреждения здравоохранения стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя департамента здравоохранения автономного округа или лица, его замещающего, по критериям оценки качества труда.

5.2.7. Всем работникам учреждения здравоохранения устанавливаются стимулирующие выплаты на определенный срок, но не более одного года. Размер может быть изменен на основании представления непосредственного руководителя или представительного органа учреждения здравоохранения, а также на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения определенного вида работ, за которые предусмотрена выплата, при ухудшении показателей в работе или окончании выполнения особо важных или срочных работ.

5.2.8. Премирование работников учреждения здравоохранения.

5.2.8.1. Премирование по результатам работы производится с учетом выполнения показателей эффективности их деятельности, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих должностных обязанностей.

Порядок премирования работников учреждения здравоохранения, в том числе по итогам работы, определяются приказом руководителя учреждения здравоохранения.

5.2.8.2. Премирование руководителя учреждения здравоохранения производится на основании приказа департамента здравоохранения автономного округа, в том числе по результатам работы через оценку показателей эффективности деятельности.

Оценка деятельности работы руководителя учреждения здравоохранения осуществляется по отчету, представленному директору департамента здравоохранения автономного округа в

сроки, установленные приказом департамента здравоохранения автономного округа.

5.2.8.3. Премирование работников учреждений здравоохранения производится по приказу руководителя учреждения здравоохранения. Конкретный размер премии по итогам работы определяется исходя из результатов деятельности работника.

Премирование работников учреждений здравоохранения осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5.2.9. Отдельным категориям медицинского персонала учреждения здравоохранения устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера (далее - денежные выплаты):

5.2.9.1. за счет средств обязательного медицинского страхования участвующим в реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования:

1) врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) - из расчета 10000 рублей в месяц;

2) медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) - из расчета 5000 рублей в месяц;

3) медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующие фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшера, акушерки, медицинские сестры, в том числе патронажные медицинские сестры), фельдшерам отделений скорой медицинской помощи; из расчета 5000 рублей в месяц - врачу; 3500 рублей в месяц - фельдшеру;

5) фельдшерам, выполняющим работу разъездного характера, заведующим и фельдшерам фельдшерских пунктов - из расчета 2750 рублей в месяц;

6) медицинским сестрам, выполняющим работу разъездного характера, и медицинским сестрам фельдшерских пунктов; - из расчета 2000 рублей в месяц;

7) специалистам с высшим и средним медицинским образованием учреждений здравоохранения, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи и внедрению стандартов оказания медицинской помощи (далее - специалисты), из расчет:

врачебный персонал – 4 309 рублей;

средний медицинский персонал – 2 116 рублей.

8) Дополнительные денежные выплаты устанавливаются младшему медицинскому персоналу, определенным пунктом 2 настоящего Положения, в следующих размерах:

младшему медицинскому персоналу – стационаров и сестрам-хозяйкам-3100рублей;

младшему медицинскому персоналу амбулаторно-поликлинической службы и фельдшерско-акушерских пунктов и фельдшерских пунктов, аптеки, клиничко-диагностической лаборатории -2500 рублей.

Выплаты специалистам устанавливаются с учетом качества работы, результативности и эффективности деятельности.

Перечень должностей специалистов, определены в приложение № 5 к настоящему положению, показатели оценки деятельности специалистов, определены в приложение № 6

Основными учетными медицинскими документами при оценке деятельности специалистов, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи:

- "Медицинская карта амбулаторного больного";

- "Контрольная карта диспансерного наблюдения";

- "Талон амбулаторного пациента";

- "Карта диспансеризации ребенка";

5.2.10. Денежные выплаты, определенные подпунктам 5.2.9.1, осуществляются с учетом предоставления медицинским работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

Право на получение денежной выплаты имеют работники, определенные подпунктами 1 - 6 подпункта 5.2.9.1 пункта 5.2, в случае занятия штатной должности в объеме не менее 1 ставки. В случаях, если медицинский работник работает по основной должности неполную ставку в связи с тем, что действующими штатными нормативами предусмотрено менее 1 ставки для данной категории медицинских работников, начисление денежной выплаты производится пропорционально объему занимаемой должности; для работников, определенных подпунктами 1 и 2 подпункта 5.2.9.1 пункта 5.2, с учетом численности обслуживаемого прикрепленного населения.

Для установления денежных выплат руководитель учреждения здравоохранения проводит необходимые мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам:

- с работниками, определенными подпунктами 1 и 2 подпункта 5.2.9.1 пункта 5.2, об увеличении объема работы по оказанию дополнительной первичной медико-санитарной помощи с учетом критериев эффективности деятельности;

- с работниками, определенными подпунктами 3 - 7 подпункта 5.2.9.1, по повышению качества оказываемой медицинской помощи и высокие результаты работы с учетом критериев эффективности деятельности.

Дополнительные соглашения заключаются на срок до одного года как с медицинскими работниками, с которыми трудовые договоры заключены на неопределенный срок, так и с работающими по срочным трудовым договорам.

Дополнительные соглашения заключаются с медицинскими работниками, которые фактически выполняют соответствующие должностные обязанности.

Денежные выплаты к заработной плате работникам, определенным подпунктами 1 - 6 подпункта 5.2.9.1 и подпунктом 5.2.9.2 пункта 5.2, по совмещаемым и замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (по работе без занятия штатной должности) не производятся, при этом эти работники не привлекаются к выполнению дополнительной медицинской помощи.

5.3. Методика расчета некоторых надбавок и доплат при начислении фонда оплаты труда.

5.3.1. Доплата за дежурство медицинских работников в стационаре производится из расчета:

$$\text{ДДМР} = \text{Bo} / \text{tH} * \text{тод},$$

где: ДДМН – доплата за дежурство медицинского работника;

Bo – базовый оклад (18 гр. тарификационного списка);

tH – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей недели (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

тод – количество отработанных часов сотрудником в период дежурства.

5.3.2. Доплата за работу в ночное время производится из расчета:

$$\text{ДРНВ} = \text{Bo} / \text{tH} * \text{тон} * 0,5,$$

где: ДРНВ - Доплата за работу в ночное время;

Bo – должностного оклад (25 гр. тарификационного списка);

tН – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей неделе (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

тон – количество отработанных часов сотрудником в ночное время

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, прочему выездному персоналу доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере полной часовой ставки должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

$$\text{ДРНВ(СМП)} = \text{Bo} / \text{tН} * \text{тон} * 1,$$

где: ДРНВ - Доплата за работу в ночное время сотрудникам отделения скорой медицинской помощи;

Bo – должностной оклад (25 гр. тарификационного списка);

tН – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей неделе (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

тон – количество отработанных часов сотрудником в ночное время.

Ст154 Трудового Кодекса РФ, постановление Правительства РФ от 22.07.2008г. №554, п.п.5.1.17. положения «об отраслевой системе оплаты труда работников окружных государственных учреждений здравоохранения», утвержденного постановлением Правительства ЯНАО от 27.01.2011г. №50-п.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится из расчета:

$$\text{ДРВНПД} = \text{До} / \text{tН} * \text{твнп} * 2,$$

где: ДРВНПД – доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

До – должностной оклад (25 гр. тарификационного списка);

tН – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей неделе (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

твнп – количество отработанных часов сотрудником в выходные и нерабочие праздничные дни.

Ст112, 153 Трудового Кодекса РФ, п.п.5.1.19. положения «об отраслевой системе оплаты труда работников окружных государственных учреждений здравоохранения», утвержденного постановлением Правительства ЯНАО от 27.01.2011г. №50-п.

5.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится из расчета:

5.3.4.1. за первые два часа сверхурочной работы:

$$\text{ДСверхУ} = \text{ДоСт} / \text{tН} * \text{tСверх} * 1,5$$

Где: ДСверхУ - доплата за сверхурочную работу;

ДоСт – должностной оклад с учетом стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении здравоохранения (18 гр. тарификационного списка+27 гр. тарификационного списка);

tН – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей неделе (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

tСверх – количество часов, отработанных сверх месячной нормы.

5.3.4.2. за последующие часы сверхурочной работы:

$$ДСверхУ = ДоСт/tН*tСверх*2$$

Где: ДСверхУ - доплата за сверхурочную работу;

ДоСт – должностной оклад с учетом стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждении здравоохранения (18 гр. тарификационного списка+27 гр. тарификационного списка);

tН – месячная норма часов текущего месяца сотрудника по соответствующей должности при шестидневной рабочей неделе (из расчета: мужчина 39 часов в неделю, женщина 36 часов в неделю);

tСверх – количество часов, отработанных сверх месячной нормы.

Ст 152 Трудового Кодекса РФ.

VI. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь оказывается работникам учреждения один раз в год по решению руководителя учреждения или лица, исполняющего его обязанности, и оформляется приказом по учреждению, на основании протокола комиссии в размере до двух начальных должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах фонда оплаты труда, на основании подтверждающих документов.

Материальная помощь работникам учреждения может быть оказана по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), продолжительной болезни и необходимости длительного лечения, в связи с произошедшим стихийным бедствием, по случаю вступления работника в брак, рождения ребенка, при представлении соответствующих документов (копии акта жилищно-коммунальной управляющей компании, копии справки из органов внутренних дел о совершенном преступлении, копии акта о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта противопожарной службы, копии заключения медицинского учреждения о необходимости проведения лечения, копии справки врачебной комиссии, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке), копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, копии свидетельства о рождении (усыновлении/удочерении) ребенка, копии свидетельства о заключении брака).

6.2. Материальная помощь оказывается работникам, состоящим в штате учреждения, за исключением:

- работников, срочный трудовой договор с которыми заключен на срок до 2 месяцев;
- работников, срочный трудовой договор с которыми заключен для выполнения сезонных работ;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- работников, принятых с испытательным сроком и уволенных при неудовлетворительном результате испытания.

6.3. Материальная помощь руководителю учреждения здравоохранения оказывается на

основании приказа департамента здравоохранения автономного округа.

6.4. Конкретный размер материальной помощи, устанавливается в решении комиссией. В состав комиссии входят: Председатель – главный врач или лицо исполняющее его обязанности;

Члены комиссии – Заместитель главного врача по медицинской части, Главная медицинская сестра, главный бухгалтер, начальник планово-экономического отдела

VII. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения здравоохранения формируется из фонда должностных окладов и фонда надбавок и доплат:

$$\text{ФОТ} = \text{Фдо} + \text{Фнд},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения здравоохранения;

Фдо - фонд должностных окладов учреждения здравоохранения.

Фонд должностных окладов учреждения здравоохранения (Фдо) состоит из начальных должностных окладов в соответствии с тарификационными списками (НДо) и повышающих коэффициентов в соответствии с тарификационными списками (К);

Фнд - фонд надбавок и доплат учреждения здравоохранения.

Фонд надбавок и доплат учреждения здравоохранения (Фнд) состоит из фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат.

Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и исчисляется по формуле:

$$\text{Фнд} = \text{Фдо} \times \text{К},$$

где:

Фнд - фонд надбавок и доплат учреждения здравоохранения;

Фдо - фонд должностных окладов учреждения здравоохранения;

К - коэффициент фонда надбавок и доплат для формирования фонда оплаты труда государственных учреждений здравоохранения.

$$\text{К} = 42\% + \text{N},$$

где:

42% - базовый коэффициент фонда надбавок и доплат для формирования фонда оплаты труда государственных учреждений здравоохранения;

N - коэффициент фонда надбавок и доплат для формирования фонда оплаты труда государственного учреждения здравоохранения для установления стимулирующих выплат, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет средств обязательного медицинского страхования = 8%

7.3. Фонд надбавок и доплат (Фнд^i) определяется:

$$\text{Фнд}^i = \text{В ком.} + \text{В стим. (прем)},$$

где:

Фнд^i - фонд надбавок и доплат;

В ком. - выплаты компенсационного характера;

В стим. (прем) - выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование.

7.4. Фонд оплаты труда работников учреждения здравоохранения формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

VIII. Порядок проведения тарификации работников учреждения

Порядок проведения тарификации работников учреждения здравоохранения определен приложением 3 "Порядок проведения тарификации работников учреждения здравоохранения" к настоящему Положению.

Месячный фонд заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов устанавливается на основании решения тарификационной комиссии приказом руководителя в соответствии с квалификационными характеристиками по должностям работников бюджетной сферы, утвержденными Правительством РФ и Министерством здравоохранения и социального развития РФ. При наличии диапазона должностного коэффициента конкретный должностной коэффициент устанавливается на основании решения тарификационной комиссии.

Состав и положение о тарификационной комиссии утверждаются руководителем учреждения здравоохранения.

Квалификационные требования к работникам, номенклатура должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим нормативно-правовое регулирование в сфере здравоохранения.

Оплата труда руководителя производится с учетом показателей отнесения учреждения здравоохранения к группе по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителей учреждения здравоохранения устанавливается приказом департамента здравоохранения автономного округа.

Руководитель учреждения здравоохранения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПО КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ
И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ
НАЧАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ НЕМЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Внутри ведомственный разряд для формирования начального должностного оклада	Наименование должностей по категориям работников
1.	«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	1 – 2	Истопник, гардеробщик
1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с		2 – 3	Кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		3 – 4	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь по ремонту автомобилей, оператор стиральных машин	
2.	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение	4 – 5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор ЭВМ, повар, рабочий по обслуживанию автомашин, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-сантехник, слесарь-электрик (электрик)
4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с		5 – 6	Оператор стиральных машин, слесарь по ремонту автомобилей	
	Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым	6 – 7	Повар

ионный уровень	предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 – 8	Повар, слесарь-сантехник, слесарь-электрик (электрик); водитель автомобиля
Третий квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 – 9	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования и др. (в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих)

* Внутриведомственные разряды для формирования начального должностного оклада по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Внутриведомственный разряд для формирования начального должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; машинистка; секретарь-машинистка; архивариус; секретарь	3 – 4
2 квалификационный уровень	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</i>	4 – 5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; оператор; оператор диспетчерской службы	4 – 5
	Администратор баз данных; техник; техник по защите информации; техник по метрологии; техник-программист; техник по инструменту; секретарь руководителя, техник - программист	6
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5
	Заведующий канцелярией; заведующий прачечной; заведующий складом	6
	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория</i>	6 – 7

3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела	8
	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория</i>	
4 квалификационный уровень	Механик	9
5 квалификационный уровень	Начальник гаража	10
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда и технике безопасности; психолог; специалист по кадрам; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по размещению государственного заказа; специалист по защите информации; специалист по маркетингу; системный администратор; экономист; экономист по бухгалтерскому учёту и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юрисконсульт; инженер-программист (программист); инженер - электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик)	8 – 10
2 квалификационный уровень	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория</i>	
3 квалификационный уровень	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория</i>	
4 квалификационный уровень	<i>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</i>	
5 квалификационный уровень	<i>Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера</i>	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвёртого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела; начальник отдела информации; начальник отдела кадров; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник отдела маркетинга; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	12 – 14
2 квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации; главный механик, главный инженер	15 – 16

<*> Внутриведомственные разряды для формирования начального должностного оклада по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не определенных настоящим приложением, устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами, установленными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Приложение N 2
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО РАБОТНИКАМ НА ПРИМЕНЕНИЕ
КОЭФФИЦИЕНТОВ УСЛОВИЙ ТРУДА В СВЯЗИ С ОПАСНЫМИ
ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ И ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

N п/п	Наименование должности, структурные подразделения
1	2
1.	Медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается коэффициент условий труда в размере 0,80 от базового оклада в подразделении
1.1.	Клинико-диагностическая лаборатория, которая проводит обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследования крови и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных.
2.	Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливается коэффициент условий труда структурным подразделениям в размере 0,75 от базового оклада
2.1.1.	Фтизиатрические кабинеты для лечения легочных больных
3.	Медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании психиатрической и наркологической медицинской помощи, устанавливается коэффициент условий труда по следующим подразделениям в размере:
3.1.	0,40 от базового оклада
3.1.1.	Медицинским психологам, врачам-психиатрам участковым, врачам психиатрам-наркологам участковым
3.2.	0,5 от базового оклада
3.2.1.	Социальным работникам
3.3.	0,55 от базового оклада
3.3.1.	Участковым медицинским сестрам, фельдшерам участковой службы психиатрических, наркологических структурных подразделений учреждения здравоохранения
4.	Должности с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на установление работникам коэффициента условий труда в размере 0,25 от базового оклада
4.1.	Санитарка (санитар) врача патологоанатома
5.	Структурные подразделения, должности с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на установление работникам коэффициента условий труда в размере 0,15 от базового оклада
5.1.	Медицинский персонал инфекционного отделения и кабинета инфекционных заболеваний

5.2.	Медицинский персонал кабинета для онкологических больных
5.3.	Медицинский персонал кабинета для кожно-венерологических больных
5.4.	Медицинский персонал хирургического профиля:
5.4.1.	палата терапевтического отделения: врач хирург, медицинская сестра перевязочной
5.4.2.	врач-хирург, медицинская сестра врача хирурга хирургического кабинета в поликлинике
5.4.3.	Медицинский персонал отделения патологии беременных непосредственно участвующий в проведении медицинских искусственного прерывания беременности: врач акушер-гинеколог, акушерка, санитарка
5.5.	Операционный блок стационара (операционная медицинская сестра)
5.6.	Группа
5.6.1.	- интенсивной терапии: врач анестезиолог – реаниматолог, медицинская сестра-анестезист
5.7.	Медицинский персонал рентгеновского кабинета
5.8.	Медицинский персонал клиничко-диагностической лаборатории при работе с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания; с агрессивными средами и химическими реагентами; по исследованию потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
5.9.	Медицинский персонал кабинетов: ультразвуковой диагностики и эндоскопический
5.10.	Должности медицинского персонала, работа которых в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда дает право на установление коэффициента условий труда в размере 0,15 от базового оклада
5.10.1.	помощник врача-эпидемиолога
5.10.2.	персонал физиотерапевтических кабинетов
5.10.3.	зубной врач, врач стоматолог детский стоматологического кабинета, оказывающий медицинскую помощь детям
5.10.4.	медицинский персонал лабораторий, предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем
5.10.5.	фармацевтический персонал аптеки готовых лекарственных форм
5.10.6.	медицинский персонал приемного покоя отделения стационара
5.10.7.	персонал стерилизационных кабинетов
5.10.8.	медицинский персонал учреждений здравоохранения, занятый исключительно обслуживанием детей и групп детей в учреждениях образования (дошкольные; общеобразовательные (начального общего основного общего, среднего (полного) общего образования))

Примечания.

1. Работникам занятым обслуживанием детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается коэффициент условий труда в размере 0,2 базового оклада.
2. В связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда при соблюдении специального санитарного режима работы (работа с кровью при выполнении медицинских абортов), руководствуясь пунктом 4.5. Положения, утвержденного приказом по учреждению от 31 декабря 2013 года №438 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница». Установить работникам отделения

патологии беременных, выполняющим искусственное прерывание беременности коэффициент условий труда в размере 0,15 за каждый час работы в условиях, но не выше шести часов в рабочий день.

3. Работникам учреждения здравоохранения, не определенным настоящим перечнем, коэффициент условий труда за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда доплату (коэффициент условий труда), в соответствии с классом условий труда:

- при классе условий труда 3,1 – 0,04;
- при классе условий труда 3,2 – 0,05;
- при классе условий труда 3,3 – 0,06 по должностям.

Список должностей

для установления коэффициента условий труда

№	Наименование должности	Класс условий труда	Коэффициент условий труда
Гараж			
	Водитель автомобиля	3,2	0,05
	Водитель СМП	3,3	0,06
Пищеблок			
	Повар	3,1	0,04
Прачечная			
	Оператор стиральных машин	3,3	0,06
Терапевтическое отделение			
	Врач хирург	3,3	0,15
	Врач анестезиолог -реаниматолог	3,3	0,15
	Медсестра процедурной	3,3	0,15
	Медицинская сестра операционная	3,3	0,15
	Медицинская сестра	3,3	0,15
	Медицинская сестра анестезист	3,3	0,15
	Медицинская сестра стерилизационная	3,1	0,15
	Младшая медсестра по уходу за больными	3,1	0,04
	Санитарка-буфетчица	3,1	0,04

	Санитарка палатная	3,1	0,04
	Санитарка-уборщица	3,1	0,04
	Сестра-хозяйка	3,1	0,04
Отделение патологии беременности			
	Младшая медсестра по уходу за больными	3,1	0,04
	Санитарка-буфетчица	3,1	0,04
	Санитарка палатная	3,1	0,04
	Санитарка-уборщица	3,1	0,04
	Сестра-хозяйка	3,1	0,04
Детское отделение			
	Медсестра процедурной	3,3	0,06
	Младшая медсестра по уходу за больными	3,1	0,04
	Санитарка-буфетчица	3,1	0,04
	Санитарка палатная	3,1	0,04
	Санитарка-уборщица	3,1	0,04
	Сестра-хозяйка	3,1	0,04
Поликлиника			
	Врач хирург	3,3	0,15
	Медицинская сестра хирургического кабинета	3,3	0,15
	Медицинская сестра прививочного кабинета	3,3	0,15
	Врач стоматолог	3,3	0,15
	Врач акушер- гинеколог	3,1	0,04
	Медицинская сестра гинекологического кабинета	3,1	0,04
	Медсестра процедурной	3,3	0,06
	Медсестра ЭКГ кабинета	3,1	0,04
	Медицинский регистратор	3,2	0,05
	Медсестра по массажу	3,1	0,04

	Санитарка	3,1	0,04
Организационно-методический кабинет			
	Программист	3,1	0,04
Отделение скорой медицинской помощи			
	Фельдшер выездной бригады	3,2	0,05
	Санитар	3,1	0,04

Приложение N 3
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного бюджетного
учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

1. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов, служащих и рабочих, а также размеров повышающих коэффициентов в учреждении здравоохранения приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, работника, занимающегося вопросами кадров, начальника планово-экономического отдела (экономиста), представителя представительного органа работников, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации работников учреждения. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

2. Тарификационная комиссия руководствуется в своей работе действующими условиями оплаты труда соответствующих работников и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

3. Порядок работы тарификационной комиссии (ответственный за непосредственное составление тарификационного списка, оформление, время заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

При индексации оплаты труда в соответствии с нормативными правовыми документами Правительства автономного округа и (или) изменении системы оплаты труда тарификационный список составляется на дату вступления в силу принятых изменений.

4. Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится по форме тарификационного [списка](#) согласно приложению к настоящему Порядку.

Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности

(профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения здравоохранения.

5. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии). Также отдельно проводится тарификация главного врача и его заместителей-врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях.

6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям рабочих) рассчитывается исходя из средних коэффициентов.

7. Исходные данные для установления оклада отдельных категорий работников вносятся в графу "Дополнительные сведения", а именно количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых в установленном порядке устанавливается коэффициент уровня управления для руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников.

Информация о квалификационной категории и дате присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер, об ученой степени и почетном звании может быть указана в [приложении](#) к тарификационному списку по форме согласно приложению к настоящему Порядку.

Приложение
к Порядку проведения тарификации
работников учреждения здравоохранения

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

по состоянию на "___" _____ 20__ г.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница»

(полное наименование учреждения здравоохранения)

1.	Фамилия имя отчество	
2.	Наименование должности	
3.	Базовая единица	
4.	Базовый коэффициент (коэффициент образования)	
5.	Начальный оклад (гр. 3 x гр. 4)	
6.	Должностной коэффициент	
7.	Начальный должностной оклад (гр. 5 x гр. 6)	
8.	Квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фармацевтических работников специальность, по которой присвоена категория <*>	
9.	Коэффициент за наличие квалификационной категории	
10.	Повышение за наличие квалификационной категории (руб.) (гр. 7 x гр. 9)	
11.	Коэффициент за наличие ученой степени <*>	
12.	Повышение за наличие ученой степени (руб.) (гр. 7 x гр. 11)	
13.	Коэффициент за наличие почетного звания <*>	
14.	Повышение за наличие почетного звания (руб.) (гр. 7 x гр. 13)	

15.	Базовый оклад (руб.) (гр. 7 + гр. 10 + гр. 12 + гр. 14)	
16.	Базовый оклад специалиста на селе (гр. 15 с учетом повышения на 1,25) (руб.)	
17.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)	
18.	Итого базовый оклад (гр. 15 или 16 x гр. 17) (руб.)	
19.	Коэффициент условий труда	
20.	Повышение за условия труда (руб.) (гр. 18 x гр. 19)	
21.	Коэффициент уровня управления	
22.	Повышение за уровень управления (руб.) (гр. 18 x гр. 21)	
23.	Коэффициент масштаба управления	
24.	Повышение за масштаб управления (руб.) (гр. 18 x гр. 23)	
25.	Итого должностной оклад (гр. 18 + гр. 20 + гр. 22 + гр. 24) (руб.)	
26.	Коэффициент стажа <***>	
27.	Повышение за продолжительность непрерывной работы (руб.) (гр. 18 x гр. 26) <***>	
28.	Другие повышения оклада, предусмотренные действующим законодательством, положением по оплате труда	
29.	Повышение (руб.) (гр. 18 x гр. 28)	
30.	Итого месячная заработная плата (гр. 25 + гр. 27 + гр. 29) (руб.)	
31.	Дополнительные сведения	

<*> Графа 8 может быть выделена в отдельную таблицу с расшифровкой исходных данных по графам 11, 13 (см. приложение N 1 к тарификационному списку).

<***> При расчете показателей граф 26 и 27 данные в случае изменения размера коэффициента в течение финансового года могут быть выделены в отдельную таблицу с расшифровкой по срокам изменения данных (см. приложение N 2 к тарификационному списку).

Приложение
к тарификационному списку N 1

Ф.И.О.	Должность	Ученая степень	Почетное звание	Специализация	Квалификационная категория	Дата присвоения
1	2	3	4	5	6	7

Приложение
к тарификационному списку N 2

Ф.И.О.	Должность	Период (изменения коэффициента стажа работы)	Стаж работы	Размер	Количество месяцев (по периоду изменения размера коэффициента)	Сумма (руб.)
1	2	3	4	5	6	7

Приложение № 4
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

ПОЛОЖЕНИЕ
о назначении выплат стимулирующего характера, работникам
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 января 2011 года № 50-п «Об отраслевой системы оплаты труда работников окружных государственных учреждений здравоохранения», в целях оценки деятельности работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница» и для создания экономической мотивации, максимальной заинтересованности работников в предоставлении качественной и эффективной медицинской помощи.

1. Общие положения

1.1 Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств утвержденных учреждению планом финансово-хозяйственной деятельностью на оплату труда работников учреждений, поступающих из всех источников финансирования (средства окружного бюджета, внебюджетные источники, в том числе средства, полученные от оказания платных медицинских услуг).

1.2. Фонд оплаты труда, направленный на выплату стимулирующих надбавок распределяется в соответствии с системой оплаты труда, утвержденной в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Аксарковская центральная районная больница» .

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование коллектива и конкретного работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;

1.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы (в том числе премии) может определяться в процентах к окладу (должностному окладу), месячной заработной плате работника, в абсолютном размере или персональным коэффициентом. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом главного врача на основании протокола Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

1.5. При прекращении действия каких-либо оснований для выплаты стимулирующих надбавок, производится прекращение их выплат. За нарушение трудовой дисциплины, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей работнику также прекращаются данные выплаты.

Положение дает возможность руководителю учреждения (главному врачу) самостоятельно осуществлять действенные меры по улучшению качества работы и материальному стимулированию сотрудников.

1.6. Настоящее положение распространяется на работников, состоящих в штате учреждения на постоянной основе. При расторжении трудового договора начисление и выплата премии не производится.

1.7. Система и условия выплат стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, разработаны в целях повышения материальной заинтересованности сотрудников в конечном результате деятельности трудового коллектива, в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, выполнения заданий особой важности и сложности, повышении уровня ответственности за порученный участок работы, а также с целью усиления социальной защищенности работников.

1.8. Руководитель учреждения самостоятельно определяет размер премии и других выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, положением по оплате труда, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

При определении размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на учреждение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок и учитываются следующие критерии:

2.2.1 соответствие предоставляемых государственных услуг регламентам, отраслевым стандартам, протоколам ведения больных, технологиям, требованиям при выполнении работ/оказании услуг;

2.2.2 соблюдение установленных сроков оказания услуг или выполнения работ;

2.2.3 отсутствие дефектов, ошибок при оказании медицинской помощи по результатам внутреннего, внутриведомственного и межведомственного контроля;

2.2.4 отсутствие случаев внутрибольничного инфицирования и осложнений;

2.2.5 отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей государственных услуг на качество оказания медицинской помощи;

2.2.6 обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;

2.2.7 классность водителей и обеспечение безаварийной и бесперебойной работы автотранспорта;

2.2.8 соблюдение и выполнение должностных обязанностей, разовых поручений, правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил санитарно-эпидемиологического и охранительного режимов, гигиенических правил, правил по технике

безопасности и пожарной безопасности, знание основных положений гражданской обороны и способов защиты от чрезвычайных ситуаций в военное и мирное время;

2.2.9 четкое и качественное ведение медицинской, учетно-отчетной и иной документации, утвержденной соответствующими нормативно-правовыми актами, ежеквартальных и годовых отчетов, годовых планов работы, графиков отпусков;

2.2.10 постоянное повышение профессионального уровня медицинских работников (своевременное сертификационное обучение и подтверждение квалификационной категории);

2.3. Премияльные выплаты по итогам работы

Система стимулирования труда медицинских работников вводится в целях повышения качества оказания медицинских услуг, увеличения индивидуальной и коллективной эффективности работы медицинских работников. Качество медицинской помощи определяется:

- 1) выполнением медицинских технологий;
- 2) риском прогрессирования имеющегося у пациента заболевания и возникновения нового патологического процесса;
- 3) оптимальным использованием ресурсов здравоохранения;
- 4) удовлетворенностью потребителей медицинской помощью.

Премирование осуществляется установлением показателей, с помощью которых может быть измерена эффективность труда работников. Премии работникам учреждения по итогам работы выплачиваются в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач (эффективности и качества деятельности учреждения в целом и его структурных подразделений), своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу.

Система показателей премирования медицинских работников увязана с основной целью здравоохранения - сохранить человеку здоровье и уберечь его от болезней, создать благоприятные физиологические и психические условия для высокопроизводительного труда и активного отдыха.

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 полномочия по установлению системы оплаты труда, в т. ч. системы стимулирования работников бюджетных учреждений, делегированы на уровень их руководителей. При отсутствии общероссийских рекомендаций по установлению показателей и условий премирования разработка системы показателей стимулирования медицинских работников представляется достаточно актуальной.

Назначение премиальных выплат по итогам работы производится с учетом личного вклада каждого сотрудника больницы на основе критериев (показателей) оценки их деятельности, утвержденных соответствующим нормативным актом.

3. Показатели, снижающие размер стимулирующих выплат

3.1. Нарушение трудовой дисциплины, повлекшие за собой наложение дисциплинарного взыскания, снижает сумму премирования от 10 до 50%, или лишает ее за этот период до 100%.

3.2. Невыполнение должностных инструкций и обязанностей, если это повлекло к ухудшению качественных и количественных показателей работы подразделения – от 50 до 100%.

3.3. Нарушение правил техники противопожарной безопасности, правил охраны труда, повлекших за собой штрафные санкции со стороны уполномоченных лиц – до 100%.

3.4. Грубые или неоднократно повторяющиеся нарушения санитарно-эпидемиологического режима, повлекшие за собой штрафные санкции со стороны уполномоченных лиц – до 100%.

3.5. Повторные незначительные нарушения - от 10 до 30%.

3.6. Обоснованные жалобы со стороны больных и родственников на грубость, плохое качество лечения, отказ в приеме больных, нарушение этики и деонтологии – 100%.

3.7. Грубые нарушения трудовой дисциплины (появление на рабочем месте в алкогольном, наркотическом опьянении, невыход на работу без уважительной причины,

опоздание на работу более, чем на 4 часа, задержки при выезде на экстренные вызова и т.д.) – до 100%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера начисляются с учетом фактически отработанного времени в учреждении с учетом времени нахождения в отпуске. Начисление премии не производится, по следующим причинам:

- временная нетрудоспособность;
- отпуск без сохранения;
- учеба не по профилю.

Приложение № 5
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей специалистов с высшим и средним медицинским образованием,
участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской
помощи в ГБУЗ ЯНАО «Аксарковская ЦРБ»

I. Специалисты с высшим медицинским образованием, работающие в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Аксарковская центральная районная больница» (за исключением специалистов ранее получающих выплаты в рамках национального проекта «Здоровье»):

1. Врач -акушер-гинеколог
2. Врач-эндокринолог.
3. Врач-инфекционист.
4. Врач-физиотерапевт.
5. Врач функциональной диагностики.
6. Врач-хирург.
7. Врач-онколог.
8. Врач-стоматолог.
9. Врач-стоматолог терапевт.
10. Врач стоматолог- хирург.
11. Врач-офтальмолог.
12. Врач –отоларинголог.
13. Врач –невролог.
14. Врач- дерматовенеролог.
15. Врач- клинический лабораторной диагностики.
16. Врач -ультразвуковой диагностики .
17. Врач- рентгенолог.
18. Врач мануальной терапии.
19. Врач-травматолог-ортопед
20. Врач – эндоскопист.

II. Специалисты со средним медицинским образованием, работающие в учреждении (за исключением специалистов ранее получающих выплаты в рамках национального проекта «Здоровье»): средний медицинский персонал, работающий с врачами-специалистами, указанными в разделе I настоящего перечня, либо оказывающий амбулаторную медицинскую помощь самостоятельно.

Приложение № 6
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-ТЕРАПЕВТА УЧАСТКОВОГО, ВРАЧА
ОБЩЕЙ ПРАКТИКИ (СЕМЕЙНОГО ВРАЧА)**

№ п/п	Показатель эффективности выполнения работ в соответствии с дополнительным соглашением	Число баллов
1	Стабилизация или снижение уровня госпитализации прикрепленного населения	+5
2	Снижение частоты вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	+5
3	Увеличение числа посещений прикрепленного населения лечебно-профилактического учреждения с профилактической целью	+10
4	Полнота лечебно-профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением	+10
5	Полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения: против дифтерии – не менее 90% лиц в каждой возрастной группе взрослых, против гепатита В – не менее 90% лиц в возрасте от 18 до 35 лет, против краснухи – не менее 90% женщин в возрасте до 25 лет, выполнение плана профилактических прививок против гриппа	+10
6	Стабилизация или снижение показателя смертности населения на дому: при сердечнососудистых заболеваниях; при туберкулезе, при сахарном диабете	+10
7	Снижение числа лиц, умерших на дому от болезней системы кровообращения в возрасте до 60 лет и не наблюдавшихся в течение последнего года жизни	+10
8	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера - туберкулез: Число вновь выявленных больных, полнота охвата флюорографическим обследованием лиц – более 90% от числа подлежащих обследованию, полнота охвата бактериоскопическим обследованием лиц - более 90% от числа подлежащих обследованию; отсутствие повторных случаев заболевания у контактных лиц в очагах активного туберкулеза; отсутствие запущенных случаев заболевания туберкулезом	+20
9	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера - артериальная гипертония: Число вновь выявленных больных артериальной гипертонией, снижение уровня первичной заболеваемости ишемической болезнью сердца, снижение смертности прикрепленного населения от инфарктов миокарда и инсультов	+10

10	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера – сахарный диабет: Число вновь выявленных больных сахарным диабетом, число больных диабетом с компенсированным статусом – более 90% лиц, стоящих на учете, снижение числа осложнений заболевания сахарным диабетом	+10
11	Стабилизация уровня заболеваемости социального характера – онкологические заболевания: Отсутствие случаев онкологических заболеваний видимых локализаций, выявленных в 3-4 клинических стадиях	+10
12	Обоснованность назначения лекарственных средств и соблюдение выписки рецептов пациентам, в том числе имеющих право на получение набора социальных услуг	+10
13	Выполнение плана мероприятий по обучению населения принципам здорового образа жизни, выполнение плана в «школах здоровья» с больными, имеющими заболевания: сахарный диабет, бронхиальная астма, болезни сердца и сосудов	+5
14	Полнота охвата мероприятиями по динамическому медицинскому наблюдению за состоянием здоровья отдельных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг, в том числе лекарственного обеспечения, санаторно-курортного и восстановительного лечения	+5
15	ИТОГО	+130
	Наличие дефектов в работе	
16	Отсутствие дефекта или дефекты, связанные с необеспеченностью медицинскими средствами, стандартами и др.	-0
17	Дефекты оформления документации	-10
18	Дефекты без вредных последствий для больного, ресурсов ЛПУ, информации	-10
19	Неполноценность первоначального сбора информации	-10
20	Недостаточное освоение сотрудником обязательных процедур, манипуляций, мероприятий	-10
21	Дефекты диагностики	-10
22	Искажение информации о фактическом состоянии больного, потеря информации	-40
23	Дефекты лечения с потерями для пациента, необоснованное использование медицинских средств, транспорта и др.	-40
24	Дефекты тактики, необоснованное отключение от стандартов	-40
25	Дефекты, приведшие к ухудшению состояния. Смерти больного, дисциплинарное взыскание (наличие выговора)	-50
26	Дополнительные выплаты стимулирующего характера производятся при условии соответствия числа набранных баллов более 90	+91

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-ПЕДИАТРА УЧАСТКОВОГО**

№ п/п	Показатель эффективности выполнения работ в соответствии с дополнительным соглашением	Число баллов
1	Охват дородовыми патронажами беременных (данный показатель рассчитывается путем умножения количества проведенных дородовых патронажей беременных на 100 и деления на количество подлежащих дородовым патронажам беременных)	+10
2	Охват патронажем детей первого года жизни (данный показатель рассчитывается путем умножения количества проведенных врачебных патронажей детей первого года жизни на 100 и деления на количество плановых врачебных патронажей детей первого года жизни)	+10
3	Полнота охвата профилактическими осмотрами детей менее 95% от общего числа соответствующего возраста, подлежащих профилактическим осмотрам, в том числе на первом году жизни ребенка – 100% (в 1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев в жизни ребенка) (данный показатель рассчитывается путем умножения числа осмотренных детей во время профилактических осмотров на 100 и деления на число детей соответствующего возраста, подлежащих профилактическим осмотрам)	+10
4	Полнота охвата профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок не менее 95% от общего числа детей, подлежащих прививкам	+20
5	Удельный вес числа детей первого года жизни, находящегося на грудном вскармливании должен составлять в возрасте: - 3 месяца – не менее 80% - 6 месяцев – не менее 50% 9 месяцев – не менее 30%	+10
6	Качество диспансерного наблюдения детей: - удельный вес детей, состоящих под диспансерным наблюдением, в общем числе детей, прикрепленных к педиатрическому участку; - полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам не менее 90% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - удельный вес детей, снятых с диспансерного наблюдения по выздоровлению, должен составлять не менее 10% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - удельный вес детей с улучшением здоровья не менее 10% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - динамика численности детей-инвалидов	+10
7	Полнота охвата лечебно-профилактической помощью детей, состоящих под диспансерным наблюдением: - удельный вес детей, госпитализированных в плановом порядке, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановой госпитализации; - удельный вес детей, направленных на плановом порядке в санаторно-курортные учреждения, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановом санаторно-курортном лечении; - удельный вес детей, получивших противорецидивное лечение, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в	+10

	противорецидивном лечении	
8	Удельный вес количества выполненных индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов от общего числа детей-инвалидов	+5
9	Обоснованность назначения лекарственных средств и соблюдение правил выписки рецептов пациентам, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	+5
10	Динамика показателя первичной заболеваемости у детей (данный показатель рассчитывается путем умножения количества установленных впервые в отчетном периоде случаев первичной заболеваемости у детей на 100 и деления на число детей, прикрепленных к врачебному участку (педиатрическому))	+20
11	Динамика показателя общей заболеваемости (распространенность) у детей (данный показатель рассчитывается путем умножения количества установленных впервые в отчетном периоде случаев первичной заболеваемости у детей на 100 и деление на число детей, прикрепленных к врачебному участку (педиатрическому))	+15
12	Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию населения	+5
13	ИТОГО	+130
	Наличие дефектов в работе	
14	Отсутствие дефекта или дефекты, связанные с необеспеченностью медицинскими средствами, стандартами и др.	-0
15	Дефекты оформления документации	-10
16	Дефекты без вредных последствий для больного, ресурсов ЛПУ, информации	-10
17	Неполноценность первоначального сбора информации	-10
18	Недостаточное освоение сотрудником обязательных процедур, манипуляций, мероприятий	-10
19	Дефекты диагностики	-10
20	Искажение информации о фактическом состоянии больного, потеря информации	-40
21	Дефекты лечения с потерями для пациента, необоснованное использование медицинских средств, транспорта и др.	-40
22	Дефекты тактики, необоснованное отключение от стандартов	-40
23	Дефекты, приведшие к ухудшению состояния. Смерти больного, дисциплинарное взыскание (наличие выговора)	-50
24	Дополнительные выплаты стимулирующего характера производятся при условии соответствия числа набранных баллов более 90	+91

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ УЧАСКОВОЙ НА
ТЕРАПЕВТИЧЕСКОМ УЧАСТКЕ**

№ п/п	Показатель эффективности выполнения работ в соответствии с дополнительным соглашением.	Число баллов
1.	Стабилизация или снижение уровня госпитализации прикрепленного населения.	+5
2.	Снижение частоты вызовов скорой помощи к прикрепленному населению	+5

3.	Увеличение числа посещений прикрепленного населения лечебно-профилактического учреждения с профилактической целью.	+10
4.	Полнота охвата лечебно-профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением.	+10
5.	Полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения: против дифтерии – не менее 90% лиц в каждой возрастной группе взрослых, против гепатита В - не менее 90% лиц в возрасте от 18- 35 лет , против краснухи -не менее 90% женщин в возрасте до 25 лет, выполнение плана профилактических прививок против гриппа.	+10
6.	Стабилизация или снижение показателя смертности населения на дому: при сердечно-сосудистых заболеваниях, при туберкулезе, при сахарном диабете.	+5
7.	Снижение числа лиц, умерших на дому от болезней системы кровообращения в возрасте до 60 лети не наблюдавшихся в течение последнего года жизни.	+5
8.	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера - туберкулез: число вновь выявленных больных; полнота охвата флюорографическими обследованиями лиц- более 90% от числа подлежащих обследованию; полнота охвата бактериоскопическими обследованиями лиц- более 90% от числа подлежащих обследованию; отсутствие повторных случаев заболевания у контактных лиц в очагах активного туберкулез; отсутствие запущенных случаев заболевания туберкулезом;	+10
9.	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера – артериальная гипертония: число вновь выявленных больных артериальной гипертонией; снижение уровня первичной заболеваемости ишемической болезни сердца; снижение инвалидизации в результате инфаркта миокарда и инсульта; снижение смертности прикрепленного населения от инфаркта миокарда и инсультов;	+10
10.	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера – сахарный диабет: число вновь выявленных больных сахарным диабетом; число больных сахарным диабетом с компенсированным статусом - более 50% лиц, стоящих на учете; снижение числа осложнений заболевания сахарным диабетом;	+10
11.	Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера – онкологические заболевания: отсутствие случаев онкологических заболеваний видимых локализаций; выявленных в 3-4 клинических стадиях;	+10
12.	Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию населения;	+5
13.	Выполнение плана мероприятий по обучению населения принципам здорового образа жизни; выполнение плана занятий в «школах здоровья» с больными, имеющими заболевания: сахарный диабет, бронхиальная астма, болезни сердца и сосудов;	+10
14.	Выполнение плана мероприятий по обучению уходу за больными и само уходу, связанному с конкретными заболеваниями;	+5
15.	Полнота охвата мероприятиями по динамическому медицинскому наблюдению за состоянием здоровья отдельных категорий граждан, имеющих право на получение набора социальных услуг, в том числе лекарственное обеспечение, санаторно-курортное и восстановительное лечение;	+20
16.	ИТОГО	+130
	Наличие дефектов в работе	

17.	Отсутствие дефектов или дефекты, связанные с необеспеченностью медицинскими средствами, стандартами и др.	-0
18.	Дефекты оформления документов	-10
19.	Дефекты без вредных последствий для больного, ресурсов ЛПУ, информации	-10
20.	Неполноценность первоначального сбора информации	-10
21.	Недостаточное освоение сотрудником обязательных процедур, манипуляций, мероприятий	-10
22.	Дефекты диагностики	-10
23.	Искажение информации о фактическом состоянии больного, потеря информации	-10
24.	Дефекты лечения с потерями для пациента, необоснованное использование медицинских средств, транспорта и др.	-40
25.	Дефекты тактики, необоснованное отклонение от стандартов	-40
26.	Дефекты, приведшие к ухудшению состояния, смерти больного, дисциплинарное взыскание (наличие выговоров)	-50
27.	Дополнительные выплаты стимулирующего характера производятся при условии соответствия числа набранных баллов более 90	+91

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ УЧАСКОВОЙ НА
ПЕДИАТРИЧЕСКОМ УЧАСТКЕ**

№ п/п	Показатель эффективности выполнения работ в соответствии с дополнительным соглашением	Число баллов
1	Охват родовыми патронажами беременных (данный показатель рассчитывается путем умножения количества проведенных родовых патронажей беременных на 100 и деления на количество подлежащих родовым патронажам беременных)	+10
2	Охват патронажем детей первого года жизни (данный показатель рассчитывается путем умножения количества проведенных врачебных патронажей детей первого года жизни на 100 и деления на количество плановых врачебных патронажей детей первого года жизни)	+10
3	Полнота охвата профилактическими осмотрами детей менее 95% от общего числа соответствующего возраста, подлежащих профилактическим осмотрам, в том числе на первом году жизни ребенка – 100% (в 1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев в жизни ребенка) (данный показатель рассчитывается путем умножения числа осмотренных детей во время профилактических осмотров на 100 и деления на число детей соответствующего возраста, подлежащих профилактическим осмотрам)	+10
4	Полнота охвата профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок не менее 95% от общего числа детей, подлежащих прививкам	+20
5	Удельный вес числа детей первого года жизни, находящегося на грудном вскармливании должен составлять в возрасте: - 3 месяца – не менее 80%; - 6 месяцев – не менее 50%; 9 месяцев – не менее 30% ;	+20
6	Качество диспансерного наблюдения детей: - удельный вес детей, состоящих под диспансерным наблюдением, в общем числе детей, прикрепленных к педиатрическому участку;	

	<ul style="list-style-type: none"> - полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам не менее 90% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - удельный вес детей, снятых с диспансерного наблюдения по выздоровлению, должен составлять не менее 10% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - удельный вес детей с улучшением здоровья не менее 10% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением; - динамика численности детей-инвалидов 	+10
7	<p>Полнота охвата лечебно-профилактической помощью детей, состоящих под диспансерным наблюдением:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удельный вес детей, госпитализированных в плановом порядке, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановой госпитализации; - удельный вес детей, направленных на плановом порядке в санаторно-курортные учреждения, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановом санаторно-курортном лечении; - удельный вес детей, получивших противорецидивное лечение, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в противорецидивном лечении 	+10
8	Удельный вес количества выполненных индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов от общего числа детей-инвалидов	+10
9	Динамика показателя первичной заболеваемости у детей (данный показатель рассчитывается путем умножения количества установленных впервые в отчетном периоде случаев первичной заболеваемости у детей на 100 и деления на число детей, прикрепленных к врачебному участку (педиатрическому))	+10
10	Динамика показателя первичной заболеваемости у детей (данный показатель рассчитывается путем умножения количества установленных впервые в отчетном периоде случаев первичной заболеваемости у детей на 100 и деления на число детей, прикрепленных к врачебному участку (педиатрическому))	+10
11	Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию населения	+5
12	Выполнение плана мероприятий по обучению уходу за больными и самоуходу, связанному с конкретными заболеваниями	+5
13	ИТОГО	+130
Наличие дефектов в работе		
14	Отсутствие дефекта или дефекты, связанные с необеспеченностью медицинскими средствами, стандартами и др.	-0
15	Дефекты оформления документации	-10
16	Дефекты без вредных последствий для больного, ресурсов ЛПУ, информации	-10
17	Неполноценность первоначального сбора информации	-10
18	Недостаточное освоение сотрудником обязательных процедур, манипуляций, мероприятий	-10
19	Дефекты диагностики	-10
20	Искажение информации о фактическом состоянии больного, потеря информации	-40
21	Дефекты лечения с потерями для пациента, необоснованное использование медицинских средств, транспорта и др.	-40
22	Дефекты тактики, необоснованное отключение от стандартов	-40
23	Дефекты, приведшие к ухудшению состояния. Смерти больного, дисциплинарное взыскание (наличие выговора)	-50

24	Дополнительные выплаты стимулирующего характера производятся при условии соответствия числа набранных баллов более 90	+91
----	---	-----

КРИТЕРИИ

оценки качества деятельности работников фельдшерско-акушерских пунктов и отделений скорой медицинской помощи

№ п/п	Наименование критерия качества деятельности	Требование к критерию качества деятельности	Диапазон процентов снижения за невыполнение требований
Критерии оценки качества работы работников фельдшерско-акушерских пунктов (заведующие, фельдшера, акушерки, медицинские сестры)			
1. Показатели здоровья населения			
1.1.	Младенческая смертность	Отсутствие	1 / 11 часть от доплат
1.2.	Материнская смертность	Отсутствие	1 / 11 часть от доплат
2. Охват диспансерным наблюдением, профилактическими осмотрами			
2.1.	Лица из числа малочисленных коренных народов севера, работающие в традиционных отраслях народного хозяйства (в том числе ведущие кочевой образ жизни)	Охват не менее 85%	1 / 11 часть от доплат
2.2.	Вакцинопрофилактика	Охват не менее 95%	1 / 11 часть от доплат
2.3.	Выполнение лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам профилактических осмотров	Согласно назначению специалистов	1 / 11 часть от доплат
2.4.	Наличие случаев поздней госпитализации больных с острыми патологиями	Отсутствие	1 / 11 часть от доплат
3. Медицинское обеспечение беременных, гинекологических больных			
3.1.	Выявление беременных в ранний сроки и взятие их на учет	до 12 недель	1 / 11 часть от доплат
3.2.	Охват диспансерным наблюдением гинекологических больных	95%	1 / 11 часть от доплат
3.3.	Осуществление патронажа беременных	В соответствии с планом не менее 12 посещений	1 / 11 часть от доплат
4. Прочая работа			
4.1.	Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации	Ведение документации в соответствующими с действующими нормативно-правовыми актами	1 / 11 часть от доплат
4.2.	Обоснованные жалобы на медицинское обслуживание среди населения	Отсутствие жалоб	1 / 11 часть от доплат
Критерии качества работы работников отделений скорой медицинской помощи			
1	Своевременность выезда и прибытие на место вызова	Отсутствие нарушений	1 / 6 часть от доплат
2	Наличие замечаний со стороны администрации учреждения	Отсутствие замечаний	1 / 6 часть от доплат

3	Обоснованные жалобы на медицинское обслуживание среди населения	Отсутствие жалоб от пациентов	1 / 6 часть от доплат
4	Полнота объема оказания скорой медицинской помощи	Несоответствии инструкции	1 / 6 часть от доплат
5	Нарушение правил хранения, учета и списания лекарственных средств	Несоответствии инструкции	1 / 6 часть от доплат
6	Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации	Ведение документации в соответствующими с действующими нормативно-правовыми актами	1 / 6 часть от доплат

КРИТЕРИИ

оценки качества деятельности работников фельдшерских пунктов, разъездных фельдшерских пунктов

№ п/п	Наименование критерия качества деятельности	Требование к критерию качества деятельности	Диапазон процентов снижения за невыполнение требований
1. Показатели здоровья населения			
1.1.	Младенческая смертность	Отсутствие	1/11 часть от доплат
1.2.	Материнская смертность	Отсутствие	1/11 часть от доплат
2. Охват диспансерным наблюдением, профилактическими осмотрами			
2.1.	Лица из числа малочисленных коренных народов севера, работающие в традиционных отраслях народного хозяйства (в том числе ведущие кочевой образ жизни)	Охват не менее 85%	1/11 часть от доплат
2.2.	Вакцинопрофилактика	Охват не менее 95%	1/11 часть от доплат
2.3.	Выполнение лечебно-оздоровительных мероприятий по результатам профилактических осмотров	Согласно назначению специалистов	1/11 часть от доплат
2.4.	Наличие случаев поздней госпитализации больных с острыми патологиями	Отсутствие	1/11 часть от доплат
3. Медицинское обеспечение беременных, гинекологических больных			
3.1.	Выявление беременных в ранние сроки и постановки их на учет	до 12 недель	1/11 часть от доплат
3.2.	Охват диспансерным наблюдением гинекологических больных	95%	1 / 11 часть от доплат
3.3.	Осуществление патронажа беременных	В соответствии с планом не менее 12 посещений	1/11 часть от доплат
4. Прочая работа			

4.1.	Своевременное и качественное ведение учетно-отчетной документации	Ведение документации в соответствующими с действующими нормативно-правовыми актами	1/11 часть от доплат
4.2.	Обоснованные жалобы на медицинское обслуживание среди населения	Отсутствие жалоб	1/11 часть от доплат

КРИТЕРИИ

оценки деятельности должностей специалистов с высшим и средним медицинским образованием, список участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи

1. Критерии оценки деятельности врачей специалистов хирургических специальностей (1,2,3,4,5,6,7,8,9) максимальная сумма баллов -90: врач-хирург, врач-онколог, врач-стоматолог, врач-офтальмолог, врач-отоларинголог, врач-акушер-гинеколог.

2. Критерии оценки эффективности деятельности врачей специалистов терапевтических специальностей (показатели оценки: 1,2,3,4,6,7,8,9) максимальная сумма баллов - 80: врач-эндокринолог, врач-инфекционист, врач-функциональной диагностики, врач-дерматовенеролог, врач терапевт, зубной врач.

3. Критерии оценки эффективности деятельности врачей специалистов вспомогательных лечебно-диагностических отделений (показатели оценки 1,5,8,9) максимальная сумма баллов -40: врач-рентгенолог, врач-клинико-лабораторной диагностики, врач-эндоскопист, врач-ультразвуковой диагностики.

4. Критерии оценки эффективности деятельности специалистов со средним медицинским образованием (показатели оценки 10,11,12). Максимальная сумма баллов -30.

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, проводимых ГБУЗ ЯНАО «Аксарковская центральная районная больница»

№ п/п	Показатель	Минимальные значения показателя	Значимость показателя (баллов)
1	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста, исходя из функции врачебной должности	90%	> 95% - 10 от 95% до 90% - 5 < 90% - 0
2	процент выявленных на ранней стадии заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом;	75%	> 80% - 10 от 75% до 80% - 5 < 75% - 0
3	процент выявленных запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом;	20%	< 5% - 10 от 5% до 20% - 5 > 20% - 0
4	процент случаев расхождения диагнозов при направлении учреждение здравоохранения,	15%	< 10% - 10 от 10% до 15% - 5

	оказывающих стационарную медицинскую помощь (далее - стационар), и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар		> 15% - 0
5	процент осложнений при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций;	2%	< 1% - 10 от 1% до 2% - 5 > 2% - 0
6	процент случаев несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной из стационара, от общего числа направленных в стационар;	0 (случаев)	0– 10 > или =1 – 0
7	процент случаев направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар	10%	< 5% - 10 от 5% до 10% - 5 > 10% - 0
8	отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии учреждения здравоохранения;	0 (случаев)	0– 10 > или =1 – 0
9	процент случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы;	5%	< или =1% - 10 от 1% до 5% - 5 > 5% - 0
10	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	0 (случаев)	0– 10 > или =1 – 0
11	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	1%	0 – 10 от 0 до 1% - 5 > или =1% - 0
12	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии учреждения здравоохранения	0 (случаев)	0– 10 > или =1 – 0

Приложение № 7
к Положению об отраслевой системе
оплаты труда работников государственного
бюджетного
учреждения здравоохранения
Ямало-Ненецкого автономного округа
«Аксарковская центральная районная больница»

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заместителей руководителя учреждения

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100% От 90% до 95%	+2 +1 0			
2	Качественное ведение медицинской документации (наличии штрафных санкций со стороны страховых компаний)	Менее 30% 30% и более	+1 0			
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Примечание: Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения государственного заказа ниже 90%;
- б) выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;
- д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения

Заведующего поликлиникой

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100%	+2 +1			

			0			
2	Диспансеризация определенных групп взрослого населения	100% От95%до100%	+1 0			
3	Дефекты при оформлении всей медицинской документации (б/л, оформление на МСЭ, амбулаторные карты и т.д.)	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Осуществление контроля за качеством ведения медицинской документации и соблюдением исполнительской дисциплины	Менее 30% от30% и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
6	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий, вакцинации	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		7			

Примечание: Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях: а) выполнения государственного заказа ниже 90%;

б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения

врача-терапевта участкового

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100% От90% до	+2 +1 0			

		95%				
2	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий, вакцина профилактики	100% От95%до100%	+1 0			
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	Более 97% Менее 97%	+1 0			
5	Дефекты при оформлении всей медицинской документации (б/л, оформление на МСЭ (медико-социальная экспертиза, выписки рецептов, амбулаторные карты и т.д.)	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		6			

Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

врача-педиатра участкового

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100% От90% до 95%	+2 +1 0			
2	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более Менее 95%	+1 0			
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Процент посещений детей первого	95% и более Менее 50%	+1 0			

	года жизни, количество патронажей в месяц					
5	Дефекты при оформлении всей медицинской документации (б/л, оформление на МСЭ (медико-социальная экспертиза, выписки рецептов, амбулаторные карты и т.д.)	Более 90% Менее 90%	+1 0			
6	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		7			

Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

врача стационара

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100% От 90% до 95%	+2 +1 0			
2	Осложнения основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие менее 5%	+1 0			
3	Качественное ведение медицинской документации (наличии штрафных санкций со стороны страховых компаний) дефекты	Менее 30% 30% и более	+1 0			
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной	Отсутствие	+1			

	комиссии), соблюдение норм медицинской этики и диетологии	1 и более	0			
5	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		6			

Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Врачей: поликлиники

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100%	+1 0			
2	Ведение групп диспансерных больных. Диспансеризация населения.	Менее 18% 18% и более	+1 0			
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Отсутствие нарушений со стороны страховой медицинской организации, в ходе проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медицинской помощи застрахованных	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Дефекты при оформлении всей медицинской документации (выдача б/л, оформление на МСЭ, амбулаторные карты и т.д.), соблюдение сроков сдачи отчетов, качественная и достоверность предоставляемой информации	Отсутствие 1 и более	+1 0			

6	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		6			

Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

врача клинико-диагностической лаборатории

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	Отсутствии 1 и более	+1 0			
2	Контроль за качеством выполняемых исследований медицинским персоналом	Отсутствии 1 и более	+1 0			
3	Полноценность информации в протоколе проведенного исследования	Отсутствии 1 и более	+1 0			
4	Обоснованные жалобы	Отсутствии 1 и более	+1 0			
5	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствии 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Врача-хирурга стационара

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
	Выполнение плановых	100%	+2			

	показателей доведенного государственного задания	От 95% до 100% От 90% до 95%	+1 0			
2	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	отсутствие 1 и более	+1 0			
3	Качественное ведение медицинской документации (наличии штрафных санкций со стороны страховых компаний)	Менее 30% 30% и более	+1 0			
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии). Соблюдение норм медицинской этики и диетологии	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера врачу-хирургу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Фельдшера отделения скорой медицинской помощи

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План балла х	Факт балла х	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Прибытие бригады к месту вызова	До 20мин Более 20мин	+1 0			
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1и более	+1 0			
3	Соблюдение протокола оказания медицинской помощи	Менее 30% 30% и более	+1 0			
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии), Соблюдение норм медицинской этики и диетологии	Отсутствие 1и более	+1 0			

5	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий, сроки годности медикаментов	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера врачу (фельдшеру скорой помощи) не начисляются в следующих случаях:

- а) необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

среднего медицинского персонала стационара

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
2	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
3	Обоснованные жалобы. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, курение на территории объектов учреждения	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, внутрибольничного режима, прохождения медицинского осмотра	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
5	Дефекты при оформлении всей медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

деятельности младшего медицинского персонала

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Прохождение медицинского осмотра(флюорографии, вакцинации)	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, внутрибольничного режима,	Отсутствие 1 и более	+1 0			
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии .Курение на территории объектов учреждения.	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Выполнение функции по уходу, сопровождению и транспортировке больных, - качественное исполнение	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы со стороны пациентов и работников	Отсутствие 1 и более	+1 0			
6	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		6			

Выплаты стимулирующего характера младшему медицинскому персоналу не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Главной медицинской сестры

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Соблюдения правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов,	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			

	соблюдения сроков годности					
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима по учреждению, программы производственного контроля	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
3	Осуществления качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, прачечной, младшего обслуживающего персонала	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Обеспечение контроля за качественным питанием	95% и более 95 и менее	+1 0			
5	Обоснованные жалобы. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера Главной медицинской сестре не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

среднего медицинского персонала поликлиники и ФАПа

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Выполнение плановых показателей доведенного государственного задания	100% От 95% до 100% От 90% до 95%	+2 +1 0			
2	Соблюдения правил получения, учета и хранения медикаментов, расходных материалов, соблюдения сроков их годности	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Качественное ведение медицинской документации (в т.ч. медицинских статистических	Отсутствие 1 и более	+1 0			

	талонов)					
5	Обоснованные жалобы. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		6			

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу поликлиники и ФАПов не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Фельдшер-лаборантов, лаборантов клиничко-диагностической лаборатории

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Качественным выполнении исследований	Отсутствие 1 и более	+1 0			
2	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведенных к ошибочной трактовке результатов	Отсутствие 1 и более	+1 0			
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Своевременное и четкое ведение медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера фельдшерам-лаборантам КДЛ не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

работников аптеки готовых лекарственных форм

п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
-----	------------	----------	-----------------	-------------	-------------	--

1	Соблюдение норм федерального и регионального законодательства, исполнение приказов департамента здравоохранения, главного врача учреждения	Отсутствие 1 и более	1 0			
2	Контроль за надлежащим учётом и хранением медикаментов и изделий медицинского назначения	Отсутствие 1 и более	1 0			
3	Выполнение мероприятий по проведению мониторинга качества лекарственных средств на территории автономного округа	Отсутствие 1 и более	1 0			
4	Соблюдение сроков и порядка представления информации о движении лекарственных средств и изделий медицинского назначения	Отсутствие 1 и более	1 0			
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера аптеки готовых лекарственных форм не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; б) выявления нарушений по результату проверок.

работников отдела кадров

п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов в части ведения: -личных дел и трудовых книжек сотрудников; приказов - установленную документацию по учету кадров, связанную с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников;	Отсутствие 1 и более	2 0			
2	Предоставление в срок и качественно установленной отчетности, информации по запросам вышестоящих организаций	Отсутствие 1 и более	1 0			
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие 1 и более	1 0			
4	Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера работников отдела кадров не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
б) выявления нарушений по результату проверок.

Работников юридического отдела

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План балла х	Факт балла х	Информация по исполнению показателя за отчетный период
	Своевременное формирование, внесение уточнение план- график, размещение заказов на официальном сайте	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов (в т.ч. федеральной, антимонопольной службы)	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Представительство учреждения в судебных органах, вынесения судебных решений в пользу ГБУЗ.	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Тщательность, точность в исполнении порученной работы	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Исполнения сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера юридического отдела не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
б) выявления нарушений по результату проверок.

программиста, системного администратора

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План балла х	Факт балла х	Информация по исполнению показателя за отчетный период
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Эффективное обеспечения бесперебойной работы электронной вычислительной оргтехники	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Качественное обслуживание электронной вычислительной оргтехники и своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния	Отсутствие 1 и более	1 0			

	оборудования					
	Своевременное обеспечение бесперебойности при работе в сети интернет	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Своевременное обеспечение и серверной антивирусной защиты электронной вычислительной оргтехники	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Своевременность подачи отчетов	Отсутствие 1 и более	1 0			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера юридического отдела не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

**Работников организационно методического кабинета
(медицинских статистиков, оператора ЭВМ)**

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
	Подача данных по объемам, согласно сверки форм поданных работниками и с базой данных «Реестры ЛПУ- В 2.1.1»	Отсутствие 1 и более	2			
	Правильность составления и своевременность предоставления установленной отчетности	Отсутствие 1 и более	1			
	Качественная подготовка документов, нормативных актов	Отсутствие 1 и более	1			
	Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера организационно методического кабинета не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; б) выявления нарушений по результату проверок.

Инженера по охране труда и технике безопасности

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за
-----	------------	----------	-----------------	-------------	-------------	--

			х			отчетный период
	Выполнение наиболее сложных работ, в зависимости от интенсивности, продолжительности работ, трудоемкости и работы в условиях ненормированного рабочего дня (выполнение важного, срочного задания, тщательного, точного в исполнении порученной работы), вне должностных обязанностей, по распоряжению руководителя	Отсутствие 1 и более	1			
	Обеспечение комплексной безопасности учреждения включая разработку локальных актов по охране труда и технике безопасности, с учетом требований действующего законодательства; материально-техническую ресурсную обеспеченность (отсутствие нарушений санитарных норм и норм безопасности); отсутствие предписаний или замечаний, выданных органами административных инспекций в отношении вопросов охраны труда и техники безопасности.	Отсутствие 1 и более	1			
	Профилактика и сохранение здоровья сотрудников и пациентов учреждения, включая обеспечение выполнения всех норм и требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие в учреждении случаев травматизма, связанных с нарушением техники и охраны труда), а также регулярное проведение необходимых инструктажей и проверок знаний ТБ и ОТ.	Отсутствие 1 и более	1			
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие 1 и более	1			
	Внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера инженера по охране труда и технике безопасности не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; б) выявления нарушений по результату проверок.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтерии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка в	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению
-------	------------	----------	----------	-------------	-------------	--------------------------

			баллах			ю показател я за отчетный период
Бухгалтер по начислению заработной платы						
1	Составление в срок: журнала операций расчетов по соответствующим счетам бухгалтерского учета	Составление в срок Не составление в срок 1 и более раз	+2 0			
2	Предоставление сотруднику учреждения, обратившемуся к бухгалтеру с вопросами о его начисленной заработной плате подробной, точной информации	Предоставление Не предоставление 1 и более раз	+1 0			
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя в части не качественного исполнения должностных обязанностей	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
	ИТОГО		5			
Бухгалтер материального стола						
1	Составление в срок: журнала операций расчетов по соответствующим счетам бухгалтерского учета	Составление в срок Не составление в срок 1 и более раз	+1 0			
2	Своевременная (месяц в месяц) разноска первичных документов в бухгалтерской базе данных	В установленный срок Не в установленный срок	+1 0			
3	Своевременное проведение инвентаризации в четком соответствии с действующими приказами, а также ее документальное оформление – в течении четырех рабочих дней	В срок Не в срок	+1 0			

4	Отсутствие замечаний со стороны руководителя в части не качественного исполнения должностных обязанностей	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
5	Исполнение заключенных Государственных контрактов в части поставки товара и его оплаты. Своевременное предоставление в юридический отдел сведений об исполнении ГК.	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
	ИТОГО		5			
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера						
1	Своевременное и качественное предоставление действующей бухгалтерской периодической отчетности.	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
2	Своевременная и качественная (без замечаний) сдача запрашиваемой бухгалтерской информации, поручений в т.ч.от руководителя	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
3	Отсутствие замечаний (не устраненных) со стороны контролирующих органов, в т.ч. на не целевое использование средств	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
4	Осуществление контроля за соблюдением исполнительской дисциплины сотрудников бухгалтерско-экономической службы	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			
5	Своевременное предоставление заявок в страховую компанию (финансирование, авансирование)	Отсутствие Наличие 1 и более	+1 0			

	Итого		5			
--	-------	--	---	--	--	--

Выплаты стимулирующего характера **не производятся** в случае наложения дисциплинарного взыскания.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **планово- экономического отдела**

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Своевременное и качественное представление отчетности ежеквартально: -по результатам деятельности учреждения, о выполнении государственного задания, среднемесячной заработной платы	Отсутствие более	1			
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие более	1			
3	Своевременность предоставления расчета норматива затрат	Отсутствие более	1			
4	Соблюдение сроков и порядка представления соответствующих расчётов, подготовки потребности для формирования плана финансово- хозяйственной деятельности	Отсутствие более	1			
5	Качественная подготовка документов, проекту бюджета, нормативных актов. Внутри учрежденческих нормативных актов	Отсутствие более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера планово экономического отдела не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; б) выявления нарушений по результату проверок.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности **главного инженера**

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
-----	------------	----------	-----------------	-------------	-------------	--

1	Осуществление контроля за соблюдением получения материалов	Отсутствие 1 и более	1			
2	Качественная и контроль за проведением капитального и текущего ремонта зданий и сооружений	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			
3	Своевременность организации работы, связанной с обновлением и ремонтом технического оборудования.	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Организация работы подчиненного персонала	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера главного инженера, начальника хозяйственного отдела не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; б) выявления нарушений по результату проверок.

начальника гаража

п/п	Показатель	Критерии	Оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Осуществление качественного контроля за соблюдением получения материалов и ГСМ	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			
2	Своевременность выхода на линию транспортного средства в надлежащем состоянии	Отсутствие 1 и более	+1 0			
3	Своевременность организации работы, связанной с обновлением и ремонтом технического оборудования.	Отсутствие 1 и более	+1 0			
4	Организация работы подчиненного персонала	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			

Итого:		5			
--------	--	---	--	--	--

Выплаты стимулирующего характера начальника гаража не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления нарушений по результату проверок

Секретарь руководителя

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Своевременность организации работы, связанной с обновлением документа оборота	Отсутствие 1 и более	+1 0			
2	Обоснованные жалобы	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			
3	Высокое качество подготовки и оформления документов	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Оперативное оформление информации по запросам департамента здравоохранения, обязательного медицинского страхования	95% и более 95 и менее	+1 0			
5	Ведение делопроизводства	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера секретаря руководителя не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

водителей

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие 1 и более	1			
2	Содержание автомобиля в надлежащем состоянии,	Отсутствие 1 и	1			

	соблюдение санитарных правил	более				
3	Своевременное проведение профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	Отсутствие 1 и более	1			
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие 1 и более	1			
5	Оформление документации (путевых листов, списание ГСМ)	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера водителей не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

повара

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Отсутствие замечаний на соблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода, качественное приготовление пищи	Отсутствие 1 и более	1			
2	Содержание рабочего места, специальной одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.	Отсутствие 1 и более	1			
3	Соблюдение этики и деонтологии, правил внутреннего распорядка	Отсутствие 1 и более	1			
4	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий, курение на территории объектов учреждения	Отсутствие 1 и более	1			
5	Правильность хранения продуктов	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера повара не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявления нарушений по результату проверок

заведующего складом

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Образцовое состояние кладовых (холодильного оборудования) в соответствии с требованием СанПиН	Отсутствие 1 и более	1			
2	Своевременное обеспечение материальных запасов и выдача	Отсутствие 1 и более	1			
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения и больных	Отсутствие 1 и более	1			
4	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	1			
5	Качественное и своевременное ведение документации	Отсутствие 1 и более	1			
6	Правильность хранения (продуктов, мягкого инвентаря и материалов)	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера заведующего складом не начисляются в следующих случаях: а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявления нарушений по результату проверок.

операторы стиральных машин

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Обеспечение соблюдения правил эксплуатации материально-технических средств с целью недопущения выхода из эксплуатации, ранее	Отсутствие 1 и более	1			

	установленных сроков службы					
2	Соблюдение этики и деонтологии.	Отсутствие 1 и более	1			
3	Соблюдение санитарно-гигиенических и эпидемиологических мероприятий	Отсутствие 1 и более	1			
4	Отсутствие жалоб	Отсутствие 1 и более	1			
5	Своевременность выдачи белья	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера прачечной не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления нарушений по результату проверок.

рабочих кухни, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию зданий, уборщик территории, оператор стиральных машин, слесарь сантехник, сторожа

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Обеспечение соблюдения правил эксплуатации материально-технических средств с целью недопущения выхода из эксплуатации, ранее установленных сроков службы	Отсутствие 1 и более	1			
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие 1 и более	1			
3	Качество оказанной работы	Отсутствие 1 и более	1			
4	Исполнительская дисциплина (своевременность)	Отсутствие 1 и более	2			

Итого:						
--------	--	--	--	--	--	--

Выплаты стимулирующего характера рабочие не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

Архивариус

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Своевременное и качественное осуществление работы по ведению архивного дела на предприятии и за сохранность используемых в работе документов (сведений), содержащих государственную и служебную тайну.	Отсутствие 1 и более	1			
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	Отсутствие 1 и более	1			
3	Соблюдение этики и деонтологии.	Отсутствие 1 и более	1			
4	Исполнительская дисциплина (своевременность)	Отсутствие 1 и более	1			
5	Оформление документации	Отсутствие 1 и более	1			
	Итого:					

Выплаты стимулирующего характера рабочие не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

начальника хозяйственного отдела

п/п	Показатель	Критерии	оценка в баллах	План баллах	Факт баллах	Информация по исполнению показателя за отчетный период
1	Осуществление соблюдением получения материалов	Отсутствие 1 и более	1			

2	Качественная организация за проведением капитального и текущего ремонта зданий и сооружений	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0			
3	Своевременность подготовка учреждений к зимнему сезону, завоз дров, угля.	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	+1 0			
4	Организация работы подчиненного персонала	Отсутствие 1 и более	+1 0			
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0			
	Итого:		5			

Выплаты стимулирующего характера главного инженера, начальника хозяйственного отдела не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявления нарушений по результату проверок.