

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 23 » 01 2013г.

пгт. Б-Мурта

№ 32

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Большемуртинского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением районного Совета депутатов «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» № 19-122 от 01.02.2005г., руководствуясь Уставом Большемуртинского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Большемуртинского района, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Большемуртинского района от 25.04.2008г. № 275 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений здравоохранения Большемуртинского района»

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района Гриц С.В.

4. Постановление вступает в силу в день его официального опубликования (обнародования) и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2013 года.

Глава администрации района

А.Г. Медведев

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений  
здравоохранения Большемуртинского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Большемуртинского района (далее - Положение), определяет условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Большемуртинского района (далее - учреждения).

1.2. Оплата труда производится в виде заработной платы и включает в себя:

тарифную ставку (оклад);  
компенсационные выплаты;  
стимулирующие выплаты.

1.3. Оплата труда работников учреждений при работе по совместительству (внешнему или внутреннему) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.

1.4. Абсолютный размер каждой надбавки и доплаты, предусмотренных настоящим Положением, установленных в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), исчисляется из тарифной ставки (оклада) с учета иных повышений, доплат и надбавок.

1.5. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.6. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Тарифные ставки (оклады)

2.1. Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из разряда оплаты труда в соответствии с краевой тарифной сеткой по оплате труда работников учреждений (далее – КТС) согласно приложению № 1.

2.2. Разряд оплаты труда работников учреждений устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и определяется на основе их тарификации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих отраслей бюджетной сферы, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.3. Тарифные ставки (оклады) и разряды оплаты труда медицинских и фармацевтических работников учреждений определяются в соответствии с КТС с учетом наличия у работников квалификационных категорий, ученой степени и почетного звания.

2.4. Тарификация работников учреждений осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Установить специалистам, работающим в учреждениях, в том числе в территориально-обособленных структурных подразделениях краевых учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, повышенные на 25 процентов размеры тарифных ставок (окладов).

2.6. Изменение размеров тарифных ставок (окладов) и надбавок за продолжительность непрерывной работы работников учреждений производится:

2.6.1. При изменении разряда оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению.

2.6.2. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.6.3. При присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» - со дня присвоения почетного звания.

2.6.4. При присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

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

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.6.5. При изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

### 3. Компенсационные выплаты

3.1. Установить работникам учреждений виды и размеры компенсационных выплат согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Работникам учреждений, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливается надбавка в следующем размере:

3.2.1. Работникам учреждений или их структурных подразделений с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда - в размере 60, 40, 30, 25 или 15 процентов тарифной ставки (оклада).

Перечень учреждений, их структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение тарифной ставки (оклада) в связи

с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, с указанием конкретного размера повышения тарифных ставок (окладов) определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников в каждом конкретном учреждении, которым устанавливается надбавка за работу в учреждении или структурном подразделении с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения.

Работникам других учреждений (их структурных подразделений), не предусмотренных Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы, в учреждения (структурные подразделения), указанные в п. 3.2.1, оплата производится за фактически отработанное время с учетом надбавки за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда.

3.2.2. Работникам учреждений, работающим непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки, а также работникам учреждений, более 50 процентов рабочего времени работающим за дисплеями ЭВМ, устанавливается надбавка за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Перечень должностей работников в каждом конкретном учреждении, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения.

3.2.3. Должности работников учреждений, работа в которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза и дает право на получение соответствующей надбавки, определяются согласно соответствующему Перечню, утверждаемому Правительством Российской Федерации для федеральных учреждений здравоохранения.

3.3. Перечень учреждений, их структурных подразделений, работа в которых дает право на установление надбавки в размере 20 процентов оклада (тарифной ставки) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

В каждом учреждении на основании данного Перечня составляется Перечень работников, которым устанавливается надбавка к тарифной ставке (окладу) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. Перечень работников утверждается приказом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

3.4. Надбавка за работу с документами, составляющими государственную тайну, предоставляется:

работникам учреждений, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «секретно» - в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада);

работникам учреждений здравоохранения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «совершенно секретно» - в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада);

работникам учреждений здравоохранения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «особой важности» - в размере 25 процентов тарифной ставки (оклада).

3.5. Установить специалистам ежемесячную надбавку в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную надбавку имеют лица, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающие по полученной специальности в краевых государственных бюджетных или казенных учреждениях образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи либо заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с краевыми государственными бюджетными и казенными учреждениями образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

Специалистам-выпускникам высших медицинских образовательных учебных заведений ежемесячная надбавка, предусмотренная данным пунктом, может устанавливаться в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания высшего медицинского образовательного учебного заведения.

3.6. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между

минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Предусмотренная настоящим пунктом доплата устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году.

3.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

3.9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в 2010 году, осуществляется доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в 2010 году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, составляет:

4330 рублей - в остальных территориях края.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в 2010 году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в 2010 году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Предусмотренная настоящим пунктом доплата устанавливается в случае, если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

3.10. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют:

5752 рубля - в остальных территориях края.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.11. Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждений, которым устанавливается доплата за работу в ночное время, утверждается приказами учреждений по согласованию с соответствующими представительными органами работников учреждений.

3.12. Работникам учреждений, которым в установленном действующим трудовым законодательством порядке вводится сменная работа с разделением смены на части, перерыв между которыми превышает 2 часа, устанавливается доплата в размере, определяемом исходя из часовой ставки, рассчитанной из должностного оклада по занимаемой должности, за фактически отработанное время. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается указанная доплата, утверждается приказами учреждений по согласованию с соответствующими представительными органами работников учреждений в пределах бюджетных средств, выделенных учреждениям на эти цели.

3.13. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего времени наряду с работой по основной должности, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (совмещение должностей) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы по основной должности, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется по соглашению между работником и учреждением и оформляется соответствующим приказом учреждения.

3.14. Водителям санитарных автомобилей, в том числе водителям автомобилей скорой медицинской помощи, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется доплата в размере 25 процентов тарифной ставки (оклада).

3.15. Руководителям практики студентов в лечебно-профилактических и фармацевтических учреждениях при числе студентов (учащихся) - практикантов производится доплата:

а) 10 чел.	10%
от 11 до 20 чел.	15%
от 21 до 30 чел.	20%
от 31 до 40 чел.	25%
от 41 до 50 чел.	30%;

б) руководителю практики студентов в отделениях, лабораториях при числе практикантов:

до 4 чел.	10%
от 5 до 7 чел.	20%
от 8 до 10 чел.	30%

3.16. Надбавка к тарифным ставкам (окладам) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения

3.16.1. Право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения в размере 30 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 80 процентов тарифной ставки (оклада) имеют следующие работники учреждений:

старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;

медицинские работники и водители (в том числе состоящие в штате учреждений, осуществляющих автотранспортное обслуживание) выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

медицинские работники и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений (станций) санитарной авиации);

врачи, привлекаемые для оказания экстренной консультативной медицинской помощи в отделениях плановой и экстренной консультативной помощи (отделениями (станциями) санитарной авиации), с учетом их стажа непрерывной работы на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

медицинские работники постоянно действующих передвижных медицинских отрядов, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, определяется в соответствии со стажем непрерывной работы в выездных бригадах.

3.16.2. Право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения в размере 30 процентов тарифной ставки

(оклада) за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 60 процентов тарифной ставки (оклада), имеют следующие работники учреждений:

заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;

фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

врачи и средний медицинский персонал участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, домов-интернатов всех типов;

врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

3.16.3. Работники учреждений (их структурных подразделений), основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, имеют право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый год работы, но не более 60 процентов тарифной ставки (оклада) - для медицинских работников и не более 40 процентов тарифной ставки (оклада) - для иных работников таких учреждений (структурных подразделений).

3.16.4. Иным работникам учреждений, за исключением указанных в пунктах 3.16.1-3.16.3, надбавка к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения выплачивается в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не более 30 процентов тарифной ставки (оклада).

3.16.5. Надбавка к тарифным ставкам (окладам) работников учреждений за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения выплачивается по основной должности работника исходя из тарифной ставки (оклада), установленной ему в соответствии с КТС, без учета повышений за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, других повышений, надбавок и доплат.

3.16.6. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.16.7 Порядок исчисления стажа непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения, дающего право работникам учреждений на получение соответствующей надбавки, устанавливается приложением № 4 к настоящему Положению.

## 5. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

премии;

персональные надбавки (доплаты).

4.2. Премии:

за выполнение заданий особой важности и сложности;

за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края;

по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.3. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются работникам учреждений за своевременное и качественное исполнение задания.

4.4. Премирование работников учреждений за высокую результативность работы, высокое качество выполняемых работ, по итогам работы за год производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за месяц, квартал производится с учетом фактически отработанного работником в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения в случае выполнения учреждением всех производственных показателей за высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждения.

Премия по итогам работы за год рассчитывается исходя из размера тарифной ставки (оклада) работника учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавки за работу в особых климатических условиях.

Премия по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитывается и выплачивается исходя из тарифной ставки (оклада) такого работника по основной должности (работе).

Премия по итогам работы за год предоставляется за счет экономии средств фонда, заработной платы учреждения.

4.5. Размер премии для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в порядке, определенном действующим трудовым законодательством, и предельным размером не ограничивается.

Положение о премировании работников учреждения разрабатывается учреждением в соответствии с действующим трудовым законодательством и утверждается приказом учреждения.

Премии работникам учреждений устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в зависимости от уровня его профессионального мастерства, за выполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

4.7. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в процентном отношении к размеру тарифной ставки (оклада) соответствующего работника, если не предусмотрено иное, и предельными размерами не ограничиваются.

Размер персональных надбавок (доплат) работнику учреждения определяется руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются на срок не более 1 календарного года и выплачиваются ежемесячно.

4.9. Работникам учреждений устанавливается персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых качеств работника, в размере:

до утверждения показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результативности труда указанных работников - 25,4 процента, установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат, указанных в абзацах четвертом-девятом настоящего пункта;

после утверждения показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда указанных работников - 19,4 процента установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением:

премий, в отношении которых нормативными правовыми актами края и локальными нормативными актами учреждения, определяющими порядок их выплат, не предусмотрено ежемесячное предоставление;

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности или иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями;

выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда;

региональных выплат.

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

Размер названной персональной надбавки (доплаты) работнику учреждения увеличивается в соответствии с результатами оценки качества, эффективности и результатов труда работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Порядок и условия увеличения размера названной персональной надбавки (доплаты) работнику учреждения в соответствии с результатами оценки качества, эффективности и результатов труда работника, включая показатели (критерии) такой оценки, определяются положением о премировании работников учреждения, которое разрабатывается с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда и утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Выплата названной персональной надбавки осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.10. Медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным), врачам, фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам подразделений скорой медицинской помощи краевых государственных бюджетных учреждений здравоохранения (далее по тексту - медицинские работники) устанавливается персональная надбавка (доплата) в размере:

5 тысяч рублей в месяц - для 1 врача;

3,5 тысячи рублей в месяц - для 1 фельдшера (акушерки);

2,5 тысячи рублей в месяц - для 1 медицинской сестры.

Предоставление названной надбавки (доплаты) медицинским работникам осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

На сумму названной надбавки (доплаты) начисляется единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Названная надбавка (доплата) учитывается при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им гарантий, установленных статьей 114, частью четвертой статьи 139, статьями 167, 183, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Названная персональная надбавка (доплата) предоставляется медицинским работникам ежемесячно на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам в соответствии с показателями деятельности согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Названная персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

4.11. Врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), оказывающим дополнительную медицинскую помощь, устанавливается персональная надбавка (доплата) в размере:

10 тысяч рублей в месяц – для 1 врача;

5 тысяч рублей в месяц – для 1 медицинской сестры.

Предоставление названной надбавки (доплаты) осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

На сумму названной надбавки (доплаты) начисляются единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Названная надбавка (доплата) учитывается при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Названная персональная надбавка (доплата) предоставляется медицинским работникам ежемесячно на основании дополнительных

соглашений к трудовым договорам в соответствии с показателями деятельности согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Названная персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

4.12. Работникам учреждений, занимающим должности за исключением указанных в п.п. 4.10. и 4.11. настоящего Положения, а так же за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, устанавливается персональная надбавка (доплата) за реализацию мероприятий и выполнение установленных показателей оценки деятельности (приложение 6 к настоящему Положению).

Персональная надбавка (доплата) конкретному работнику учреждения устанавливается ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале.

Персональная надбавка (доплата) работнику учреждения предоставляется при условии повышения квалификации (если это предусмотрено требованиями трудового законодательства по занимаемой должности) по специальности, соответствующей занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет.

Персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

Размер персональной надбавки (доплаты), предоставляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = Cб \times Б,$$

где:

C - размер ежемесячной персональной надбавки (доплаты), осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Cб - стоимость 1 балла для определения размеров данного вида персональной надбавки (доплаты) в отработанном месяце;

Б - количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за предшествующий квартал.

$$Cб = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}) / \text{SUM } Б,$$

где:

Q<sub>стим</sub> - фонд оплаты труда, предназначенный для предоставления персональной надбавки (доплаты) работникам учреждения, за отчетный месяц в пределах средств, полученных учреждением за выполнение государственного задания;

Q<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

SUM Б - суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников учреждения за предшествующий квартал.

$$Q \text{ стим} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{перс}} - Q_{\text{прем}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на месяц, в пределах средств на оплату труда, полученных медицинской организацией при выполнении государственного задания;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

$Q_{\text{перс}}$  - сумма средств, направляемая на выплаты персональных надбавок, установленных настоящим Положением с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

$Q_{\text{прем}}$  - сумма средств, направляемая на выплаты премий, предусмотренных настоящим Положением с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

Суммарное количество максимальных значений баллов при выполнении всех показателей, установленных конкретным работником, должно соответствовать:

- для специалистов с высшим медицинским и немедицинским образованием	100 баллов
- для медицинских работников со средним специальным образованием	50 баллов
- для младшего персонала	25 баллов
- для прочего персонала	20 баллов

Оценка деятельности работников (далее - оценка деятельности), осуществляется комиссией по оценке деятельности работников (далее - комиссия), создаваемой в учреждении (далее - организация).

Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе не менее 3 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включаются заместитель руководителя организации по клинико-экспертной работе (при наличии) и член представительного органа работников организации.

Оценка деятельности осуществляется ежеквартально до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Результаты оценки деятельности оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается руководителем учреждения.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам учреждения предоставляются по решению руководителя учреждения и оформляются соответствующим приказом.

#### 6. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании распоряжения руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

#### 7. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

6.1. Группы по оплате труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - руководители) устанавливаются органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями.

6.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются по следующим показателям:

##### 6.2.1. Учреждения, имеющие коечный фонд:

Число коек учреждения (коечный фонд)	Группа по оплате труда руководителей
1210 и более	I
от 810 до 1200	II
от 510 до 800	III
от 260 до 500	IV
свыше 50 до 250	V
до 50	VI

6.2.1.1. Группа по оплате труда руководителей центральных районных больниц центральных городских больниц, определяется с учетом числа коек как в самих больницах, так и в учреждениях, подчиненных им.

6.2.1.2. Центральные районные больницы, расположенные в сельской местности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах, в которых выплачивается надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, относятся на одну группу выше, чем это предусмотрено в настоящем разделе.

6.2.1.3. Учреждения, являющиеся краевыми больницами, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6.2.1.4. Учреждения, имеющие коечный фонд, в составе которых созданы диагностические (клинико-диагностические) центры и городские больницы скорой медицинской помощи относятся на одну группу выше по сравнению с группой, определенной по показателям в соответствии с подпунктом 6.2.1.

6.2.3. При определении показателя «число коек учреждения (коечный фонд)» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара учреждения, а также среднегодовое плановое число коек в дневном стационаре учреждения.

6.2.4. Учреждениям, являющимся больницами, но имеющим в своей структуре подразделения, оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным подпунктом 6.2.5 могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителей, чем при определении им группы по оплате труда руководителей в соответствии с подпунктами 6.2.1 - 6.2.3, группа по оплате труда руководителей определяется по более высокому показателю и увеличивается на одну группу.

6.2.5. Группа по оплате труда руководителей амбулаторно-поликлинических и больничных учреждений, на которые возложены функции головного учреждения территориальной медицинской организации (ТМО), определяется соответственно по подпункту 6.2.1 с учетом числа врачебных должностей (числа сметных коек) как в самом учреждении, так и во всех учреждениях, входящих в территориальную медицинскую организацию.

## 8. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

7.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда, установленной соответствующим законом края, и включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и единовременную материальную помощь, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

7.2. Тарифные ставки (оклады) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются на основе КТС.

Разряд оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения в соответствии с КТС устанавливается согласно группе по оплате труда руководителей, определенной соответствующему учреждению в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

7.3. Тарифная ставка (оклад) заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера определяется согласно тарифному разряду в

соответствии с КТС на 1-2 разряда ниже разряда, определенного руководителю учреждения.

Тарифная ставка (оклад) заместителя руководителя учреждения из числа медицинских и фармацевтических работников определяется согласно тарифному разряду в соответствии с КТС на 1-2 разряда ниже разряда, определенного руководителю учреждения с учетом наличия у заместителя руководителя квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

7.4. Разряды оплаты труда увеличиваются в связи с присвоением квалификационной категории, ученой степени и почетных званий:

на 1 разряд:

врачам и провизорам - руководителям учреждений и их заместителям, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач»;

на 2 разряда:

врачам и провизорам - руководителям учреждений и их заместителям, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание «Народный врач».

7.5. Увеличение разрядов оплаты труда врачам, занимающим должности руководителей учреждений здравоохранения, их заместителям, имеющим почетные звания «Заслуженный врач» или «Народный врач», производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» увеличение разрядов оплаты труда производится по одному из оснований.

Увеличение разрядов оплаты труда за наличие почетного звания «Заслуженный врач» производится также врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года.

7.5.1. При определении размеров оплаты труда КТС для медицинских и фармацевтических работников, занимающих должности руководителей учреждений, их заместителей, учитывается присвоенная им квалификационная категория по соответствующей специальности:

врачам, занимающим должности руководителей учреждений (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах

структурных подразделений в состав этих учреждений) или их заместителей, квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения» или по клинической специальности;

провизорам (фармацевтам), занимающим должности руководителей аптек (аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений), квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

7.5.2. Тарифные ставки (оклады) руководителей учреждений здравоохранения, определенные по 18 разряду КТС, увеличиваются по каждому из оснований, предусмотренных в пунктах 7.4 и 7.5 соответственно на 10 и 20 процентов.

7.6. Диапазон тарифных разрядов оплаты труда руководителей учреждений согласно КТС по группам учреждений:

Наименование должности	Диапазон разрядов по группам учреждений					
	VI	V	IV	III	II	I
Руководитель учреждения (главный врач, директор, заведующий, начальник)		14	15	16	17	18
Заведующий аптекой		13	14	15	16	17
Руководитель учреждения с числом коек до 50 или количеством врачебных должностей до 7	13					

7.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

7.7.1. Персональная надбавка (доплата) в размере до 215 процентов тарифной ставки (оклада) в зависимости от наличия (уровня и качества выполнения) следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Проценты			
		до 10	до 15	до 20	до 25
1.	Степень сложности управления учреждением:				
1.1.	Применение и развитие в учреждении высоких технологий оказания медицинской помощи, внедрение, применение и развитие в учреждении новых методов, способов и технологий оказания медицинской помощи				X
1.2.	Наличие неотложной медицинской помощи (реанимационно-консультативные центры)		X		
1.3.	Наличие филиалов на территории края			X	
1.4.	Наличие дневных стационаров	X			
1.5.	Наличие стационарной хирургической помощи, составляющей более 50 процентов от всей стационарной помощи		X		
1.6.	Наличие лечебно-трудовых мастерских, подсобного хозяйства	X			
1.7.	Соблюдение лицензионных требований и условий				X
2.	Дополнительная организационная работа:				
2.1.	Оказание методической помощи иным учреждениям края		X		
2.2.	Применение выездных форм работы		X		
2.3.	Участие в подготовке медицинских и фармацевтических работников (кафедры, интернатура, ординатура, практика)		X		
2.4.	Участие в коллегиях		X		
2.5.	Соблюдение учреждением санитарно-гигиенических норм и правил	X			
3.	Наличие стажа работы в должности руководителя учреждения (органа управления здравоохранением), его заместителя, главного бухгалтера:				

	5-10 лет; свыше 10 лет	X	X		
--	---------------------------	---	---	--	--

Персональная надбавка (доплата) устанавливается на срок не более одного календарного года по результатам работы за отчетный год. Размер персональной надбавки (доплаты) для руководителей учреждений определяется ежегодно органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями. Размер персональной надбавки (доплаты) для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров определяется ежегодно руководителями учреждений по согласованию с органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями.

Размер персональной надбавки (доплаты) может быть уменьшен органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями, или по его требованию:

при применении к руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру дисциплинарного взыскания - на период действия дисциплинарного взыскания;

при ухудшении вышеуказанных показателей;

при изменениях условий труда руководителя.

7.7.2. Ежемесячная надбавка за организацию деятельности учреждения в размере до 150 процентов тарифной ставки (оклада) по результатам работы учреждения за квартал и в зависимости от качества выполнения следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Проценты		
		до 30	до 40	до 50
1.	Выполнение мероприятий по повышению эффективности управления учреждением, а также выполнение показателей, предусмотренных территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Красноярском крае, в том числе организация эффективной системы лекарственного обеспечения населения			X
2.	Соблюдение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность представления информации	X		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения	X		
4.	Соблюдение бюджетного законодательства и законодательства в сфере бухгалтерского учета, соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		X	

Размер надбавки для руководителей учреждений определяется органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями. Размер надбавки для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров определяется руководителями учреждений по согласованию с органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями, и не

может быть выше размера соответствующей надбавки, установленного руководителю.

7.7.3. Персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, в размере 19,4 процента от установленной работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением:

премий, не имеющих характер ежемесячных выплат;

денежных выплат, предоставляемых работнику в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения;

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, а также иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

доплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда;

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

Размер названной персональной надбавки (доплаты) увеличивается в соответствии с отраслевыми показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда.

Названная персональная надбавка (доплата) для руководителей учреждений здравоохранения устанавливается органом исполнительной власти края, осуществляющим управление в установленном порядке краевыми государственными учреждениями здравоохранения, и предоставляется ежемесячно.

Названная персональная надбавка (доплата) для заместителей руководителей учреждений здравоохранения и главных бухгалтеров устанавливается руководителями учреждений здравоохранения по согласованию с органом местного самоуправления муниципального района (городского округа) Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями, и предоставляется ежемесячно.

Выплата названной персональной надбавки осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Установление руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам персональной надбавки (доплаты), стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляется:

до утверждения отраслевых показателей (критериев) оценки качества эффективности и результатов труда указанных категорий работников в размере 25,4 процента от установленной работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат, указанных в абзацах втором-шестом настоящего пункта;

после утверждения отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда указанных категорий работников в соответствии с условиями, предусмотренными абзацами первым-одиннадцатым настоящего пункта.

7.7.4. Руководителям учреждений здравоохранения устанавливается ежемесячная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы – до 90 процентов от установленной работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада).

7.8. Руководителям учреждений здравоохранения, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться премии:

за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края;

за выполнение заданий особой важности и сложности;

по итогам работы за месяц, квартал, год.

7.9. Размер премии за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края и (или) Губернатора края, предоставляемой руководителям учреждений здравоохранения, их заместителям и главным бухгалтерам, не может превышать пяти тысяч рублей по каждому из названных оснований.

Размер премии за месяц, квартал производится с учетом фактически отработанного в расчетном периоде времени и его личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Размер премии за выполнение заданий особой важности и сложности руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, предельными размерами не ограничивается.

Размер премии по итогам работы за год, предоставляемой руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам, не может превышать средней заработной платы за месяц премируемого лица.

Размер премии руководителям учреждений здравоохранения определяется администрацией района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения и оформляется соответствующим правовым актом.

Размер премии заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам определяется руководителями учреждений и оформляется соответствующим приказом.

7.10. Премии по результатам работы за год выплачиваются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в случае выполнения учреждениями всех производственных показателей, утвержденных администрацией района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения, высокую эффективность (результативность) и качество работы учреждений.

7.11. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может предоставляться единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи, предусмотренной настоящим пунктом, руководителям учреждений определяется администрацией района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения.

Размер, порядок и сроки выплаты единовременной материальной помощи, предусмотренной настоящим пунктом, заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам определяются руководителями учреждений.

Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию не может превышать трех тысяч рублей.

7.12. Единовременная материальная помощь руководителям учреждений предоставляется по решению администрации района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения.

Единовременная материальная помощь заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам предоставляется по решению руководителя учреждения здравоохранения.

7.13. Стимулирующие выплаты и единовременная материальная помощь руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам предоставляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда соответствующих учреждений.

## 8. Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления предпринимательской деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующих учреждений, и порядок оплаты труда работников учреждений за счет указанного вида средств

8.1. Размер средств, полученных в результате осуществления учреждениями предпринимательской деятельности и направляемых на оплату труда работников таких учреждений, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым администрацией района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения, для каждого конкретного учреждения в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждений, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждениями.

8.2. Заработная плата работников учреждений, оплата труда которых осуществляется исключительно за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, в части определения тарифной ставки (оклада) и компенсационных выплат определяется в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

8.3. Направление средств, полученных в результате осуществления учреждениями предпринимательской деятельности, на оплату труда работников таких учреждений, а равно размер и порядок предоставления работникам учреждений (в том числе заместителям руководителей и главным бухгалтерам) дополнительных стимулирующих выплат, не предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением, за счет средств, полученных учреждениями в результате осуществления предпринимательской деятельности, производится учреждениями в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности.

Положение об оплате труда работников учреждения за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, утверждается приказом учреждения по согласованию с администрацией района, осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения, и представительным органом работников учреждения здравоохранения.

8.4. Размер дополнительных стимулирующих выплат, не предусмотренных действующим законодательством и настоящим Положением, предоставляемых руководителям учреждений за счет средств, полученных учреждениями в результате осуществления предпринимательской деятельности, определяется администрацией района,

осуществляющей управление в установленном порядке районными муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения.

## 9. Организация проведения тарификации работников учреждений

9.1. В целях проведения тарификации труда работников учреждений, а также для определения размеров надбавок к установленным им тарифным ставкам (окладам) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в учреждениях создаются постоянно действующие тарификационные комиссии.

9.2. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке входят главный бухгалтер соответствующего учреждения, работник, занимающийся вопросами кадров (начальник отдела кадров или инспектор), экономист, представитель представительного органа работников учреждения. В состав тарификационной комиссии в случае необходимости могут включаться иные лица. Комиссию возглавляет руководитель учреждения или его заместитель по вопросам управления кадрами и кадрового обеспечения.

Персональный состав и регламент работы тарификационной комиссии учреждения утверждается приказом соответствующего учреждения.

9.3. При осуществлении своей деятельности тарификационная комиссия учреждения руководствуется действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения в области труда.

9.4. Тарификационная комиссия учреждения осуществляет следующие функции:

- проводит тарификацию труда каждого из работников учреждения с присвоением ему определенного тарифного разряда КТС в зависимости от сложности выполняемых видов работы;

- исходя из присвоенного работнику учреждения тарифного разряда (квалификационной категории) определяет тарифную ставку (оклад) работника в соответствии с КТС;

- определяет наличие у работника стажа, необходимого для получения надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения, а также размер данной надбавки;

- определяет наличие необходимых оснований (условий) для выплаты работнику иных повышений, доплат, надбавок к тарифной ставке (окладу) и размер таких повышений, доплат, надбавок;

- по результатам проведенной тарификации составляет тарификационные списки по формам в соответствии с приложениями № 7-9 к настоящему Положению;

- дает заключения о возможности занятия должностей лицами, не имеющими необходимой подготовки, стажа или не вполне отвечающих требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками для данных должностей.

9.5. Тарификационный список учреждения составляется ежегодно по состоянию на 1 января текущего календарного года и подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

9.6. Тарификация работников учреждений осуществляется:  
медицинских и фармацевтических работников - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников;  
служащих - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;  
рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

9.7. Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки, исходя из 9-10 тарифных разрядов КТС по следующим профессиям:

- аппаратчик гидролиза
- аппаратчик дегидрирования
- аппаратчик экстрагирования
- водитель автомобиля скорой медицинской помощи
- газосварщик
- машинист холодильных установок
- оптик медицинский
- рабочие-станочники (токари, фрезеровщики, шлифовальщики и др.)
- слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
- слесарь-ремонтник
- слесарь-сантехник
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
- слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию вентиляции
- слесарь-электромонтажник
- столяр
- электромеханик по ремонту медицинского оборудования
- электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики
- электромонтер связи
- электросварщик

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 тарифный разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

9-10 тарифные разряды могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных

и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

При тарификации работников учреждений здравоохранения могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9-10 тарифных разрядов, утвержденные в других отраслях при условии выполнения работ соответствующих видов и сложности.

9.8. Лица, за исключением медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по тарифным разрядам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности при наличии положительного заключения тарификационной комиссии с присвоением им тарифного разряда в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Такой же порядок тарификации может применяться к лицам из числа младшего медицинского и фармацевтического персонала.

9.9. Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится с установленном действующим законодательством порядке.

9.10. Определение тарифных разрядов КТС (разрядов оплаты труда) и тарифных коэффициентов по категориям работников учреждений производится тарификационными комиссиями с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Тарификация работников учреждений проводится по тарификационным спискам № 1-3:

Тарификационный список № 1 оформляется по результатам тарификации руководителя учреждения, главного бухгалтера, их заместителей, главной медицинской сестры, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждения и их заместителей.

Тарификационный список № 2 оформляется по результатам тарификации медицинского и фармацевтического персонала учреждений.

Тарификационный список № 3 оформляется по результатам тарификации рабочих учреждений.

Тарификационный список заполняется по категориям работников учреждений по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

9.12. Тарификация работников учреждения, занимающих должности (профессии) по совместительству (внутреннему и внешнему), а равно

тарификация руководителя учреждения и его заместителей, одновременно выполняющих в установленном порядке работу по соответствующей врачебной специальности, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

9.13. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок), определенных в соответствии с КТС, и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения по соответствующим должностям (профессиям).

9.14. Исходные данные для определения должностного оклада (ставки) отдельным категориям работников вносятся в соответствующий тарификационный список в графу «Дополнительные сведения», где указываются:

количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых в установленном порядке увеличивается разряд оплаты труда руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников;

квалификационная категория и дата присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер;

ученая степень;

почетное звание;

номер приказа, в соответствии с которым оплата труда высококвалифицированным рабочим устанавливается исходя из 9-10 тарифных разрядов.

9.15. В графе 8 тарификационного списка № 1 и графе 9 тарификационного списка № 2 размер увеличения в процентах оклада, соответствующего 18 тарифному разряду, определяется путем умножения числа разрядов сверх 18 на 10 процентов.

Например, заведующий отделением стационара врач-хирург, имеющий высшую квалификационную категорию, с числом врачебных должностей в отделении свыше 7, доктор медицинских наук, народный врач сверх 18 тарифного разряда КТС имеет 3 разряда (15 разряд - как врач-хирург стационара, имеющий высшую квалификационную категорию, + 2 разряда за руководство структурным подразделением + 2 разряда за ученую степень + 2 разряда за почетное звание = 21 разряд). По данному примеру в графу 9 тарификационного списка № 2 следует проставить 30 процентов (3 разряда x 10%).

9.16. Графы 10, 11 и 12 тарификационного списка № 1 формируют оклады заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера и его

заместителей, а также заместителей руководителей структурных подразделений из числа служащих.

9.17. Если у работника учреждения в течение года, предшествующего тарификации, изменяется стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения» тарификационного списка.

9.19. В тарификационных списках не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов (месячных ставок) и надбавок за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения.

9.20. В графах 22, 23 и 23 тарификационных списков может указываться месячный фонд заработной платы работника, установленной трудовым договором, а также сформированный по тарификационному списку с учетом стимулирующих надбавок и доплат, устанавливаемых работнику за 1 месяц и более.

Приложение № 1  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Определение тарифных ставок (окладов)**

1. Установить ставку (оклад) первого разряда краевой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Большемуртинского района в размере 1 688 рубля в месяц.

2. Установить краевую тарифную сетку по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Большемуртинского района:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,000	1,040	1,090	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866

Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,510	4,500

Приложение № 2  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Виды и размеры компенсационных выплат, предоставляемых  
работникам муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения  
Большемуртинского района**

№ п/п	Компенсационная выплата	Размер в процентах к тарифной ставке (окладу)
1	2	3
<b>Надбавки</b>		
1.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
1.1.	Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда	12-60
1.2.	Работникам госпиталей для ветеранов войн и специальных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов: - медицинским и фармацевтическим работникам - другим работникам	15 10
1.3.	Медицинским и фармацевтическим учреждений здравоохранения, обслуживающих рабочих и служащих организаций, осуществляющих заготовку и вывозку древесины	15
1.4.	Медицинскому и педагогическому персоналу психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей	30
1.5.	Работникам учреждений, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных	20
1.6.	Медицинским и иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи или занимающим должности, работа в которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза	25
2.	Работникам домов ребенка, медицинским работникам, состоящим в штате учреждений здравоохранения и занятым исключительно обслуживанием детей в детских домах, школах-интернатах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лечебно-профилактических учреждениях образования, педагогическим работникам учреждений	20

	здравоохранения и их структурных подразделений, осуществляющих исключительно обслуживание детей	
3.	За продолжительность непрерывной работы в сфере здравоохранения и социальной защиты населения	20-80
4.	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность: - первого класса - второго класса	25 10
5.	За работу с документами, составляющими государственную тайну	10, 20, 25
6.	За стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны: от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	5 10 15
<b>Доплаты</b>		
1.	Руководителям практики студентов, интернов	10-30
2.	За работу в ночное время: - работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций - медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу, водителям и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи	50 100
3.	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за ненормированный рабочий день	до 25
4.	Врачам, занимающим должности руководителей учреждений или их заместителей, за осуществление работы по врачебной специальности	до 25

Приложение № 3  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Перечень муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения  
Большемуртинского района, их структурных подразделений и  
должностей, работа в которых дает право работникам на повышение  
тарифной ставки (оклада) в связи с опасными для здоровья и особо  
тяжелыми условиями труда**

**1. МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ».**

**1.1. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 %.**

- 1.1.1. Врач-фтизиатр, медицинская сестра фтизиатрического кабинета.
- 1.1.2. Врачи, палатные медицинские сестры, палатные санитарки инфекционного отделения.
- 1.1.3. Врач, медицинская сестра, санитарка хирургического кабинета.
- 1.1.4. Врач-онколог, медицинская сестра онкологического кабинета.
- 1.1.5. Врач-дерматовенеролог, медицинская сестра дерматовенерологического кабинета.
- 1.1.6. Врач-хирург стационара, палатные медицинские сестры, процедурная медицинская сестра, санитарки палатные, дневная, сестра-хозяйка хирургического кабинета, врач-хирург дневного стационара, медицинская сестра палатная и санитарка палатная (дневного стационара).
- 1.1.7. Врач акушер-гинеколог родильного и гинекологического отделений и женской консультации, врач акушер-гинеколог гинекологического отделения дневного стационара, медицинская сестра палатная и санитарка палатная (дневного стационара) гинекологического отделения.
- 1.1.8. Старшая медицинская сестра операционная, медицинская сестра-анестезистка, врач-анестезиолог-реаниматолог, санитарка операционной, медицинская сестра гнойной перевязочной стационара, санитарка гнойной перевязочной стационара, поликлиники.
- 1.1.9. Врач педиатр-неонатолог, медицинская сестра палаты новорожденных.
- 1.1.20. Лаборатория: Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант серолог, фельдшеры-лаборанты, санитарки лаборатории, медицинский лабораторный техник, медицинский технолог.
- 1.1.21. Врач ультразвуковой диагностики, медицинская сестра кабинета ультразвуковой диагностики.
- 1.1.22. Врач-эндоскопист, медицинская сестра эндоскопического кабинета, санитарка эндоскопического кабинета.
- 1.1.23. Медицинская сестра по физиотерапии, санитарка физиокабинета.

1.1.24. Врач-рентгенолог, рентгенолаборанты, санитарки рентгенокабинета и флюорокабинета.

1.1.25. Медицинская сестра палатная гинекологического отделения, акушерка родильного отделения и акушерка женской консультации.

1.1.26. Помощник врача эпидемиолога

1.1.27. Инструктор-дезинфектор.

1.1.28. Кастелянша и сестра-хозяйка.

1.1.29. Санитарка, сестра-хозяйка родильного и гинекологического отделений и санитарка женской консультации гинекологического кабинета.

1.1.30. Ассенизатор (уборка туалетов).

1.1.31. Санитарка стерилизационной, медицинская сестра стерилизационной.

1.1.32. Оператор ОС (очистные сооружения).

1.1.33. Машинистка по стирке и ремонту спецодежды.

**2.1. Подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 25 %.**

2.1.1. Врач-психиатр нарколог, медицинская сестра наркологического кабинета.

2.1.2. Врач-психиатр, медицинская сестра психиатрического кабинета.

2.1.3. Врач-патологоанатом, санитар морга, водитель, санитар-носильщик

2.1.4. Медицинская сестра фтизиатрического кабинета

**3.1. Подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 12 %.**

3.1.2. Повара.

3.1.3. Операторы ПЭВМ.

**4.1. Подразделения с особо опасными для здоровья и тяжёлыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 80% - ВИЧ инфицированных больных.**

4.1.1. Врач, медицинская сестра, санитарка поликлиники и стационара.

**5.1. Перечень должностей и профессий медперсонала и прочего персонала, занятого оказанием скорой и неотложной помощи, которым производится доплата за работу в ночное время в размере 100 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).**

5.1.1. Врачи-хирурги, врачи-гинекологи, врачи-анестезиологи, врачи-терапевты, врачи-педиатры, операционная сестра, операционная санитарка, медицинская сестра анестезистка, рентгенолаборант, лаборант биохимической и клинической лаборатории.

5.1.2. Фельдшера скорой помощи, водители скорой помощи, санитарки скорой помощи.

**6.1. Перечень должностей и профессий медперсонала, работа которых дает право на доплату за работу в ночное время в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).**

6.1.1. Медицинская сестра палатная.

6.1.2. Санитарка палатная

6.1.3. Дежурный врач по больнице

## **2. Предивинская городская больница и Таловская врачебная амбулатория, ФАПы:**

**2.1. Подразделения и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 15 %.**

2.1.1. Лаборант, санитарка лаборатории

2.1.2. Рентгенлаборант.

2.1.3. Медицинская сестра стерилизационной.

2.1.4. Кочегар.

**3.1. Подразделения с особо опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право на повышение окладов (ставок) на 12 %.**

3.1.1. Повар.

3.1.2. Оператор ЭВМ.

**4.1. Перечень должностей и профессий медперсонала и прочего персонала, занятого оказанием скорой и неотложной помощи, которым производится доплата за работу в ночное время в размере 100 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).**

4.1.1. Врач-ОВП, врач-педиатр, фельдшер, лаборант, рентгенлаборант, водитель санитарного автомобиля, санитар по транспортировке больных, медицинская сестра по транспортировке больных.

**5.1. Перечень должностей и профессий медперсонала, работа которых дает право на доплату за работу в ночное время в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).**

5.1.1. Медицинская сестра палатная.

5.1.2. Санитарка палатная.

**6.1. ФАПы: перечень должностей и профессий медперсонала, занятого оказанием скорой и неотложной медпомощи. Которым производится доплата за работу в ночное время в размере 100 % часовой тарифной ставки (должностного оклада):**

6.1.1. Заведующие ФАПами.

Приложение № 4  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Порядок  
исчисления стажа непрерывной работы в области здравоохранения  
и социальной защиты населения, дающего право работникам  
муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения  
Большемуртинского района на получение соответствующей надбавки**

В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.4 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 учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов тарифной ставки (оклада), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 3.18.5 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, социального обслуживания 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 социального обслуживания населения;

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных образовательных учреждений высшего медицинского образования, в т.ч. учреждений

дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, 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 социального обслуживания 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 социального обслуживания 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 социального обслуживания населения;

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

1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, без каких-либо условий и ограничений:

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

1.5. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.5.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 3.18.1-3.18.5 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 Российской Федерации 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, социального обслуживания населения;

со дня увольнения из 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 социального обслуживания населения;

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

#### 1.5.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социального обслуживания населения и должностей, указанных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения.

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

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

#### 1.5.3. 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 Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, не считая времени переезда.

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

1.5.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения.

1.5.6. 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 должностях, перечисленных в пунктах 3.18.1-3.18.5 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 непосредственно после работы в учреждении здравоохранения или социального обслуживания 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 пунктах 3.18.1-3.18.5 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.

1.5.7. 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 16 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. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

1.5.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.5.1-1.5.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.5.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, за исключением организаций, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 5  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

Показатели

деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей общей практики (семейных врачей), медицинских сестер участковых врачей-терапевтов участковых, медицинских сестер участковых врачей-педиатров участковых, медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей), оказывающих дополнительную медицинскую помощь в муниципальных бюджетных учреждениях здравоохранения Большемуртинского района, при выполнении которых им предоставляется персональная доплата (надбавка)

Критерии оценки результативности и качества труда врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы	процент	90-100	<b>13</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения с профилактической целью)				
1.3	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	90-100	<b>10</b>	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.4	Количество вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения против дифтерии	процент	90-100	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	90% от числа подлежащих	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста	процент	90% от числа подлежащих	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	по ИБС, ЦВБ				
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>21</b>	1 раз в квартал
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>25</b>	1 раз в месяц
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
			наличие	0	
3.4	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>25</b>	1 раз в год
			наличие	0	

Критерии оценки результативности и качества труда врачей – педиатров  
участковых

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения с профилактической целью)	процент	90-100	<b>13</b>	1 раз в квартал
			менее 90	<b>0</b>	
1.3	Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании до 6 месяцев	процент	50	<b>20</b>	1 раз в год
			менее 50	0	
1.4	Количество вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват патронажем (динамическим)	процент	99-100	<b>30</b>	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	наблюдением) новорожденных		менее 90	0	в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	процент	не менее 95	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Охват больных (детей) диспансерным наблюдением (эффективность)	процент	не менее 90% от общего количества детей	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.4	Охват профилактическими осмотрами	процент	не менее 95	<b>31</b>	1 раз в год
			менее 95	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	количество жалоб	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

### Критерии оценки результативности и качества труда

среднего медицинского персонала врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	<b>60</b>	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Работа в «Школе здоровья»	процент	100 и более	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.4	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, 15-17 лет включительно	процент	100 и более	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>40</b>	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>40</b>	
			наличие	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда  
среднего медицинского персонала врачей – педиатров участковых**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	<b>60</b>	1 раз в квартал
			95-99	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, в том числе первого года жизни и в возрасте 15-17 лет включительно	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	<b>Качество выполняемых работ</b>				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов  по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации				

### Показатели

деятельности медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов, врачей, фельдшеров (акушеров) и медицинских сестер подразделений скорой медицинской помощи муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, при выполнении которых им предоставляется персональная доплата (надбавка)

Критерии оценки результативности и качества труда врачей, фельдшеров, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Показатель госпитализации больных,	процент	снижение на 2 и более % к уровню	<b>10</b>	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	доставленных скорой медицинской помощью		предыдущего года		в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
1.3	Доля случаев прибытия на вызов скорой медицинской помощи в течение 20 минут	процент	не менее 80	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 80	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	<b>17</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Расхождение диагнозов скорой медицинской помощи и предварительных диагнозов стационара	число случаев	отсутствие	<b>16</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность оценки
3.3	Удельный вес медицинских пособий и манипуляций (тромболизис)	процент	не менее 80	<b>16</b>	1 раз в квартал
менее 80			0		

**Критерии оценки результативности и качества труда медицинской сестры  
учреждений и подразделений скорой медицинской помощи**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичност ь оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	<b>90</b>	1 раз в квартал
			95-100	0	
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>30</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			года		
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно –	процент	95-100	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	поликлинической помощи (с профилактической целью)				
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>30</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
3.	<b>Качество выполняемых работ</b>				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность оценки
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда и инсульта	число случаев	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	<b>16</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.4	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

Приложение № 6  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Показатели оценки  
деятельности работников муниципальных бюджетных  
учреждений здравоохранения Большемуртинского района за  
реализацию мероприятий и выполнение установленных показателей  
оценки деятельности**

1. Показатели оценки деятельности врача-специалиста:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах для врачей-специалистов хирургического профиля	Оценка в баллах для врачей-специалистов терапевтического профиля	Оценка в баллах для врачей-стоматологов	Оценка в баллах для врачей-специалистов диагностических подразделений
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности	процент	100	17	17	24	24
			менее 100	0	0	0	0
2	Выявление на ранней стадии заболеваний по профилю врача-						

	специалиста от общего числа заболеваний, выявленных:						
	на ранней стадии хронических неинфекционных заболеваний врачом-специалистом	процент	80 и более	9	9		
			50 - 79	4	4		
			менее 50	0	0		
	на ранней стадии онкологических заболеваний врачом-специалистом	процент	50 и более	9	9	9	
			30 - 49	4	4	4	
			менее 30	0	0	0	
3	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом	процент	5 и менее	7	7		
			6 - 20	4	4		
			более 20	0	0		
4	Случаи расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар	процент	0	6	6	6	
			0 - 15	3	3	3	
			более 15	0	0	0	
5	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных	процент	0	6		6	
			0 - 15	4		4	
			более 15	0		0	

	операций, лечебно- диагностических манипуляций						
6	Случаи несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной учреждением, оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар	процент	0	9	9	9	
			0 - 15	5	5	5	
			более 15	0	0	0	
7	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предваритель- ного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предваритель- ному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар	процент	5 - 0	5	5		
			6 - 15	4	4		
			более 15	0	0		
8	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	7	13	13	13
			1 и более	0	0	0	0

9	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	3	3	3	23
			1 - 5	2	2	2	12
			более 5	0	0	0	0
10	Сроки ожидания диагностических исследований	день	0				15
			1 - 10				7
			более 10				0
11	Сроки ожидания консультации врача-специалиста	день	0	8	8		
			1 - 15	4	4		
			более 15	0	0		
12	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту	минута	0 - 15	8	8	15	15
			16 - 25	4	4	7	7
			более 25	0	0	0	0
13	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	5	5	
			1 и более	0	0	0	

Примечание. В случае если врач-специалист является заведующим отделением, то в качестве показателей оценки деятельности принимаются значения показателей по соответствующему отделению.

2. Показатели оценки деятельности работников со средним медицинским образованием:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	0	15
			1 и более	0

2	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	выявленный случай	0	15
			1 и более	0
3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии учреждения	жалоба	0	15
			1 и более	0

Показатели деятельности работников медицинских организаций, участвующих в реализации мероприятий по совершенствованию медицинской помощи в круглосуточном стационаре

1. Показатели оценки результативности и качества труда заведующих отделениями и врачей:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (койко-день)	процент	90-100	10
			более 100, менее 90	0
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	95-103	10
			менее 95, более 103	0
3	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	% отклонения от утвержденного срока	85-100	10
			менее 85, более 100	0
4	Среднегодовая занятость койки в соответствии с муниципальным заданием	% отклонения от утвержденного срока	95-100	10
			менее 95, более 100	0
5	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	3
			3-4	0
			отсутствует	10
6	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской	день	отсутствуют	10
			менее 30	8

	помощи		более 30	0
7	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	10
			наличие	0
8	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	10
			более 4	0
9	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	% от всего количества опрошенных	85 и более	10
			65-84	8
			менее 65	0
10	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи, на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0

2. Показатели оценки деятельности работников со средним медицинским образованием:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	20
			95-99	10
			менее 95	0
2	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
3	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	осложнение	отсутствие	10
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0

3. Показатели оценки деятельности младшего медицинского персонала  
и прочего персонала:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	выполнено	10
			не выполнено	0
2	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0
3	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	0	5
			1 и более	0

Приложение № 7  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Форма тарификационного списка работников № 1**

1. Должности руководителей и служащих <\*>

\_\_\_\_\_

(полное наименование работников учреждения)

по состоянию на 01.01. \_\_ г.

группа по оплате труда

руководителей

-----

<\*> Должности служащих (специалистов и технических исполнителей) могут быть вынесены в отдельную таблицу (см. приложение).

1.	Фамилия И.О.	
2.	Наименование должности	
3.	Разряд оплаты труда (установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей учреждений)	
4.	Квалификационной категории	Увеличение разряда за наличие: (количество разрядов)
5.	Ученой степени	
6.	Почетного звания	
7.	Итого разряд оплаты труда (гр. 3 + гр. 4, 5, 6)	
8.	Размер увеличения сверх 18 разряда (в процентах)	
9.	Оклад в соответствии с разрядом оплаты труда (гр. 7 + гр. 8) в руб.	
10.	Размер уменьшения оклада (в процентах)	
11.	Итого оклад по должности зам. руководителя, главного бухгалтера (гр. 9 + гр. 10) в руб.	
12.	Оклад с учетом повышения за работу на селе (гр. 9 или гр. 11 x 25%)	
13.	в %	Надбавки в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда
14.	в руб.	
15.	в %	Другие надбавки, предусмотренные действующим законодательством
16.	в руб.	

17.	Итого месячный должностной оклад (гр. 9 или гр. 11 или гр. 12 + гр. 14 + гр. 16)		
18.	Стаж непрерывной работы		
19.	в %	Размер надбавки (гр. 9 или гр. 11 или гр. 12 x гр. 19)	Надбавка за продолжительность непрерывной работы
20.	в руб.		
21.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 17 + гр. 20)		
22.	Дополнительные сведения		

## 2. Должности служащих

(специалисты и технические исполнители)

1.	Фамилия И.О.		
2.	Наименование должности		
3.	Разряд оплаты труда		
4.	Итого оклад в соответствии с разрядом оплаты труда в руб. (гр. 3)		
5.	Оклад специалиста на селе (гр. 3 с учетом повышения на 25%) в руб.		
6.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
7.	Итого месячный оклад (гр. 4 или гр. 5 x гр. 6)		
8.	в %	Другие надбавки, предусмотренные действующим законодательством	
9.	в руб.		
10.	Должностной оклад с учетом объема работы (гр. 7 + гр. 9)		
11.	Стаж непрерывной работы		
12.	в %	Размер надбавки (гр. 7 x гр. 12)	Надбавка за продолжительность непрерывной работы
13.	в руб.		
14.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 10 + гр. 13)		
15.	Дополнительные сведения		

Приложение № 8  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

## Форма тарификационного списка работников № 2

### 1. Должности медицинского и фармацевтического персонала

1.	Фамилия И.О.		
2.	Наименование должности		
3.	<*> Квалификационная категория, дата присвоения, для медицинских и фарм. работников специальность, по которой присвоена категория		
4.	Разряд оплаты труда по занимаемой должности с учетом наличия квалификационной категории		
5.	За руководство структурными подразделениями	Увеличение разряда (количество разрядов)	
6.	<*> За наличие ученой степени		
7.	<*> За наличие почетного звания		
8.	Итого разряд оплаты труда (гр. 4 + гр. 5, 6, 7)		
9.	Размер увеличения сверх 18 разряда (в процентах)		
10.	Итого оклад (гр. 8 + гр. 9) в руб.		
11.	Оклад специалиста на селе (гр. 10 с учетом повышения на 25%) в руб.		
12.	Объем работы по данной должности (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
13.	Итого месячный оклад (гр. 10 или 11 x гр. 12)		
14.	в %	Надбавки в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда	
15.	в руб.		
16.	в %	Другие надбавки, предусмотренные действующим законодательством	
17.	в руб.		
18.	Месячный должностной оклад с учетом объема работы (гр. 13 + гр. 15 + гр. 17)		
19.	Стаж непрерывной работы		
20.	в %	Размер надбавки	Надбавка за продолжительность непрерывной работы
21.	в руб.	(гр. 13 x гр. 20)	
22.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 18 + гр. 21)		
23.	Дополнительные сведения		

<\*> **Графа 3** может быть выделена в отдельную таблицу с расшифровкой исходных данных по **графам 6, 7** (см. приложение).

2. Приложение к тарификационному списку работников № 2:

Ф. И.О.	Должность	Ученая степень	Почетное звание	Специализация	Квалификационная категория	Дата присвоения

Приложение № 9  
к положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных учреждений  
здравоохранения  
Большемуртинского района

**Форма тарификационного списка работников № 3**

1.Профессии рабочих

Водители транспортных средств могут быть вынесены в отдельную таблицу (см. приложение).

1.	Фамилия И.О.		
2.	Наименование профессии		
3.	Разряд оплаты труда		
4.	Ставка в соответствии с разрядом оплаты труда (в руб.) (гр. 3)		
5.	Объем работы по данной ставке (1,0; 0,75; 0,5; 0,25) с указанием вида работы (основная, совместительство)		
6.	Итого ставка (гр. 4 x гр. 5)		
7.	в %	Надбавки в связи с опасными для здоровья и особо	
8.	в руб.	тяжелыми условиями труда	
9.	в %	Другие надбавки, предусмотренные действующим	
10.	в руб.	законодательством	
11.	Месячная ставка с учетом объема работы (гр. 6 + гр. 8 + гр. 10)		
12.	Стаж непрерывной работы		
13.	в %	Размер надбавки	Надбавка за продолжительность непрерывной работы
14.	в руб.	(гр. 6 x гр. 13)	
15.	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 11 + гр. 14)		
16.	Дополнительные сведения		