

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 21 » 07 2013г.

пгт. Б-Мурта

№ 660

Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»

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 Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница», согласно приложению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Большемуртинского района от 23.01.2013г. № 32 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Большемуртинского района».

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

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 июля 2013 года.

Глава администрации района

А.Г. Медведев

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница», подведомственного администрации Большемуртинского района Красноярского края (далее - Положение), определяет условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система

оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.8. Настоящее Положение применяется при оплате труда работников учреждения по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

1.9. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - минимальный оклад), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2. Минимальные оклады работников учреждения

2.1. Минимальные оклады работников учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.3. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных окладов.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, а также муниципальными правовыми актами муниципального района (городского округа) Красноярского края к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

3.3.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

для работников учреждения здравоохранения, водителей санитарного автотранспорта автотранспортного учреждения - 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи - 100 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

3.3.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе с ненормированным рабочим днем для водителей грузовых и легковых автомобилей, автобусов устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

3.3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителя

учреждения и его заместителей устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

3.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «секретно», - в размере 10 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «совершенно секретно», - в размере 20 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «особой важности», - в размере 25 процентов минимального оклада;

работникам учреждения, имеющим стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов минимального оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов минимального оклада;

свыше 10 лет - 15 процентов минимального оклада.

В учреждении на основании данного пункта по согласованию с профсоюзным органом работников учреждения должен быть составлен, и утвержден перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в учреждении может устанавливаться данная надбавка.

3.5. За дежурство на дому в нерабочее время, в том числе ночное, врачам и среднему медицинскому персоналу производится доплата из расчета 50 процентов должностного оклада за фактическое время дежурств. Эти дежурства выполняются в свободное от основной работы время. В случае вывоза работника в учреждение время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского персонала соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ;

4.1.2. Персональные выплаты:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в

течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за опыт работы;

выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.1.3. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Названные выплаты осуществляются 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.

Названные выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Названные выплаты работникам учреждения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству. Названные выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = Cб \times B ,$$

где:

C - размер ежемесячной выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Cб - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения за отработанный месяц;

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

$$Cб = Q_{\text{стим}} / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения за отчетный месяц в размере, предусмотренном на эти цели, в пределах средств, полученных учреждением за выполнение государственного задания;

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

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

где:

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на месяц, в пределах средств на оплату труда, полученных учреждением при выполнении государственного задания;

Qгар - 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;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

Qперс - 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;

Максимальное значение баллов при выполнении всех показателей конкретным работником составляет*:

- для врача фельдшерско-акушерского пункта и скорой медицинской помощи	100 баллов
- для фельдшера (акушерки) фельдшерско-акушерского пункта и скорой медицинской помощи	70 баллов
- для медицинской сестры фельдшерско-акушерского пункта и скорой медицинской помощи	50 баллов
- для врача участкового	200 баллов
- для медицинской сестры врача участкового	100 баллов
- для специалистов с высшим образованием	100 баллов
- для специалистов со средним профессиональным образованием	50 баллов
- для младшего медицинского персонала	25 баллов
- для прочего персонала, не оказывающего медицинскую помощь	60 баллов

*Конкретное количество максимальных значений баллов по каждой категории работников устанавливается в данных пределах нормативным актом учреждения, при сохранении соотношения количества баллов по категориям персонала.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику руководителем учреждения.

4.4. Специалистам учреждения осуществляется персональная выплата за работу в сельской местности в размере 30 процентов минимального оклада, установленного соответствующему специалисту.

4.5. Специалистам учреждения устанавливается 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.

4.6. Выплаты за квалификационную категорию работникам учреждения осуществляются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за опыт работы для работников учреждения осуществляются по следующим критериям:

непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

своевременное прохождение повышения квалификации;

наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Размеры выплат за опыт работы для работников учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

При наличии у работника учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем

суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника учреждения двух почетных званий размеры названной выплаты, установленные по каждому из них, не суммируются.

4.8. Работникам учреждения осуществляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в размере 10 процентов минимального оклада.

Размер выплаты устанавливается конкретному работнику руководителем учреждения на период не более трех месяцев при исполнении работником своих функциональных обязанностей в условиях, существенно отличающихся от нормальных (особый режим, тяжесть, сложность, повышенные требования к качеству работ).

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.9. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

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.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда 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.

4.10. Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Порядок и условия осуществления работникам учреждения выплат по итогам работы за месяц, квартал, год, в том числе порядок определения размеров выплаты для конкретного работника учреждения, устанавливаются положением об оплате труда работников МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ» в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Положение об оплате труда работников МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ» разрабатывается учреждением в соответствии с действующим трудовым законодательством и утверждается приказом учреждения.

Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год производится с учетом результатов оценки с учетом следующих условий:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

4.11. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при начислении стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются.

5.Единоновременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

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

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается правовым актом органа администрации Большемуртинского района, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера предоставляются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру

учреждения в случае выполнения государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

6.9. Размеры и условия осуществления руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

6.10. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.11. Выплата за работу в сельской местности устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в размере 30 процентов минимального оклада.

6.12. Выплаты за квалификационную категорию для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

6.13. Выплаты за опыт работы для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом следующих условий:

непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

своевременное прохождение повышения квалификации;

наличие ученой степени и (или) почетного звания, связанных с исполнением обязанностей по замещаемой должности.

Размеры выплат за опыт работы для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление данной выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

При наличии у руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения двух почетных званий размеры выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

6.14. Предоставление руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат по итогам работы за месяц, квартал, год производится с учетом результатов оценки следующих условий:

внедрение новых технологий, новых современных методов в лечебно-диагностический процесс, реабилитационных технологий;

внедрение системы мотивации и экономического стимулирования медицинских работников к повышению качества медицинских услуг;

привлечение инвестиций в учреждение;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

инициатива, новационный подход и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;

участие в конкурсах.

Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

6.15. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией Большемуртинского района.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ и не могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных руководителю учреждения.

6.16. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ».

6.17. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом раздела 5 настоящего Положения.

7. Определение размера средств, полученных учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления учреждением приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ», определяется согласно соответствующим нормативам, утвержденным администрацией Большемуртинского района, в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждения, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждением.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного
учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная
больница», по профессиональным квалификационным группам и по
отдельным должностям,**

не включенным в профессиональные квалификационные группы

1. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)
«Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2023

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2514 <*>
2	3109
3	3109 <***>
4	3399
5	3808

<*> Для должностей: инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3109 рублей.

<***> Для должностей: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинский лабораторный техник - минимальный размер

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3399 рублей.

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 464
2	4 444
3	4496 <*>
4	4866

<*> Для должностей: врач-неонатолог отделения (палаты) для новорожденных детей, врач-анестезиолог-реаниматолог отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационара больничного учреждения, диспансера и родильного дома, отделения экстренной и планово-консультативной помощи, группы анестезиологии-реанимации станции (отделения) скорой медицинской помощи, врач-трансфузиолог отделения гравитационной хирургии крови, врач-эндоскопист - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4866 рублей.

4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4866 <*>
2	5224 <*>

<*> Для должностей: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5224 рублей.

<*> Для должности: заведующий отделением хирургического профиля стационаров при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5634 рублей.

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2140
2	2258

6. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2375
2	2610
3	2868
4	3620
5	4089

7. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2610
2	2868
3	3149
4	3785
5	4419

8. ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4749
2	5501
3	5924

9. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1839
2	1927

10. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2140
2	2610

3	2868
4	3456

11. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2250

12. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3464
2	3796
3	3953

13. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2250

14. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2486
2	2738

15. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4419
2	4749
3	5125

16. Должности служащих и профессии рабочих, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
специалист гражданской обороны, корреспондент, редактор	3464
заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	4166
главная медицинская сестра:	
учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	5158
учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей	4761
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	4365
учреждения, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей	3968

Приложение № 2

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Перечень учреждений, подразделений и должностей по МБУЗ «Большемуртинская ЦРБ»,

работа, в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок)

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.

7. Работникам учреждения, осуществляющим руководство практикой студентов или интернов, соответствующая выплата компенсационного характера устанавливается в размере от 10 до 30 процентов минимального оклада.

Приложение № 3

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Критерии оценки результативности и качества труда работников

**Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Большемуртинская центральная районная больница», оказывающего
медицинскую помощь, для осуществления работникам ежемесячных выплат
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и
ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и
высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

1. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих отделениями и врачей.
2. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей).
3. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – педиатров участковых.
4. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – специалистов хирургического профиля, врачей – стоматологов, врачей диагностических подразделений.
5. Критерии оценки результативности и качества труда врачей, фельдшеров, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.
6. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала.
7. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала фельдшерско – акушерских пунктов.
8. Критерии оценки результативности и качества труда медицинской сестры учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.
9. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей).
10. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала врачей – педиатров участковых.
11. Критерии оценки результативности и качества труда персонала учреждения, оказывающего иные виды услуг.
12. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы учреждения.
13. Критерии оценки результативности и качества труда прочего персонала учреждения.

1. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих отделениями и 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	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	12	1 раз в год
			80-89	10	
			70-79	8	
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (койко-день)	процент	90-100	12	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.3	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	95-103	12	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
1.4	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (посещения)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.5	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.6	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (пациенто-дни)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.7	Выполнение согласованных объемов скорой медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (вызовы)	процент	90-100	8	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.8	Выполнение плана дополнительной диспансеризации прикрепленного населения	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.9	Удельный вес пролеченных больных в стационаре на дому к общему числу пролеченных больных	процент	25 и более	5	1 раз в квартал
			20-24	4	
			10-19	3	
			менее 10	0	
1.10	Удельный вес коек дневного пребывания больных в структуре коечного фонда больницы	процент	7 и более	5	1 раз в год
			5-6	3	
			менее 5	0	
1.11	Удельный вес коек по уходу за больными в структуре коечного фонда больницы	процент	15 и более	5	1 раз в год
			10-14	3	
			менее 10	0	
1.12	Соотношение коек интенсивного лечения, долечивания и восстановительного лечения (показатель оптимизации стационарной помощи)	процент	40 и более	10	1 раз в год
			10-39	5	
			менее 10	0	
1.13	Процент расхождения диагноза скорой медицинской помощи и клинического диагноза	процент	2 и менее	5	1 раз в год
			более 2	0	
1.14	Обследование членов сборных края, Российской Федерации, спортивных команд не менее 4 раз в год (количество обследованных от общего контингента состоящих на учете в учреждении)	процент	85 и более	10	1 раз в квартал
			70-84	3	
			менее 70	0	
1.15	Консультативно-методическая	процент	10 и более	10	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)		8-9	3	в год
			менее 8	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного срока	85-100	10	1 раз в квартал
			менее 85 более 100	0	
2.2	Среднегодовая занятость койки в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного показателя	95-100	10	1 раз в год
			менее 95 более 100	0	
2.3	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	10	1 раз в полугодие
			3-4	3	
			более 4	0	
2.4	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	отсутствуют	10	1 раз в квартал
			менее 30	8	
			более 30	0	
2.5	Оперативная активность	процент	80 и более	8	
			75-79	6	
			менее 75	0	
2.6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	8	1 раз в квартал
			наличие	0	
2.7	Число разработанных медико-экономических стандартов оказания медицинской помощи к предыдущему году	процент	25 и более	12	1 раз в год
			20-24	6	
			менее 20	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.8	Сроки ожидания диагностической услуги	дни	5-7	10	1 раз в квартал
			7-9	6	
			более 9	0	
2.9	Доля пациентов от общего количества, поступивших на консультацию с использованием электронной почты	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
2.10	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			75-94	8	
			менее 75	0	
2.11	Охват вертикальной профилактики ВИЧ-инфекции	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.12	Охват новорожденных неонатальным скринингом	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.13	Охват медицинскими осмотрами спортсменов врачами-специалистами	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Удельный вес больных с острой патологией от всех госпитализированных больных	процент	80 и более	14	2 раза в год
			70-79	11	
			менее 70	0	
3.2	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	10	1 раз в квартал
			от 3-5	7	
			более 5	0	
3.3	Патологоанатомическое вскрытие	процент	60 и более	13	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	умерших от общего количества умерших в стационаре		50-59	11	в квартал
			менее 50	0	
3.4	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	13	1 раз
			более 4	0	в год
3.5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	14	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
3.6	Послеоперационная летальность (изменение к уровню предыдущего года)	процент	уменьшение от уровня предыдущего года	12	1 раз в год
			сохранение или увеличение от уровня предыдущего года	0	
3.7	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего кол-ва опрошенных	85 и более	12	1 раз в год
			65-84	10	
			менее 65	0	
3.8	Отсутствие обоснованных жалоб на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи граждан	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.9	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.10	Эффективность лечения острых процессов (активные формы туберкулеза, острый психоз и т.д.)	процент	95 и более	12	1 раз в год
90-94			10		
менее 90			0		
3.11	Средняя продолжительность временной нетрудоспособности в связи с заболеванием в расчете на одного работающего	дни	Снижение на 2 и более дней к уровню предыдущего года	10	1 раз в год
			Снижение на 1-1,9 дня к уровню предыдущего года	5	
			Увеличение к уровню предыдущего года	0	
3.12	Клиническое излечение больных туберкулезом органов дыхания (туберкулез)	процент	25 и более	10	1 раз в год
			менее 25	0	
3.13	Охват активным наблюдением больных алкогольными психозами (наркология)	процент	80 и более	10	1 раз в год
			75-79	8	
			менее 75	0	
3.14	Выявляемость врожденных пороков развития, подлежащих пренатальной диагностике для специализированного учреждения	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	6	
	Итого			до 100	

2. 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				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	12	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	13	1 раз в квартал
			менее 70	0	
1.3	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	90-100	10	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	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения против дифтерии	процент	90-100	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	90% от числа подлежащих	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	90% от числа подлежащих	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
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	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	15	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	25	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	25	1 раз в год
			наличие	0	
	Итого			до 200	

3. Критерии оценки результативности и качества труда 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 согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	12	1 раз в квартал
			менее 70	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения с профилактической целью)	процент	90-100	13	1 раз в квартал
			менее 90	0	
1.3	Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании до 6 месяцев	процент	50	20	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	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	99-100	30	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	процент	не менее 95	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Охват больных (детей) диспансерным наблюдением (эффективность)	процент	не менее 90% от общего количества детей	30	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.4	Охват профилактическими осмотрами	процент	не менее 95	25	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	количество жалоб	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	обоснованности)				
	Итого			до 200	

2. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – специалистов хирургического профиля, врачей – стоматологов, врачей диагностических подразделений

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах для врачей-хирургического профиля	Оценка в баллах для врачей-стоматологов	Оценка в баллах для врачей диагностических подразделений
1.	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности	процент	100	17	24	24
			менее 100	0	0	0
2.	Выявление на ранней стадии заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных:	процент	80 и более	9		
			50-79	4		
			менее 50	0		
		процент	50 и более	9	9	
			30-49	4	4	
			менее 30	0	0	

3.	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом	процент	5 и менее	7		
			6-20	4		
			более 20	0		
4.	Случаи расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар	процент	0	6	6	
			0-15	3	3	
			более 15	0	0	
5.	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	процент	0	6	6	
			0-15	4	4	
			более 15	0	0	
6.	Случаи несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной учреждением,	процент	0	9	9	
			0-15	5	5	
			более 15	0	0	

	оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар					
7.	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар	процент	5-0	5		
			6-15	4		
			более 15	0		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	7	13	13
			1 и более	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	23
			1-5	2	2	12
			более 5	0	0	0
10.	Сроки ожидания	день	0			15

	диагностических исследований		1-10			7
			более 10			0
11.	Сроки ожидания консультации врача-специалиста	день	0	8		
			1-15	4		
			более 15	0		
12.	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту	минута	0-15	8	15	15
			16-25	4	7	7
			более 25	0	0	0
13.	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	5	
			1 и более	0	0	
	Итого				до 100	

3. 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	12	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	10	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
1.3	Доля случаев прибытия на вызов скорой медицинской	процент	не менее 80	12	1 раз в квартал
			менее 80	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	помощи в течение 20 минут				
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	17	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	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Расхождение диагнозов скорой медицинской помощи и предварительных диагнозов стационара	число случаев	отсутствие	16	1 раз в квартал
			наличие	0	
			наличие	0	
3.3	Удельный вес медицинских пособий и манипуляций (тромболизис)	процент	не менее 80	16	1 раз в квартал
			менее 80	0	
	Итого для врачей			до 100	
	Итого для фельдшеров			до 70	

4. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
-------	----------	-------------------	-----------------------	-----------------	----------------------

№ 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	90	1 раз в квартал
			95-99	80	
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	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 главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.4	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего кол-ва опрошенных	75 и более	40	1 раз в квартал
			65-74	20	
			менее 65	0	
	Итого			до 50	

5. 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 – поликлинической помощи (с профилактической целью)	процент	95-100	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	95-100	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	95-100	15	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	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	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)	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	обоснованности)				
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда и инсульта	число случаев	отсутствие	40	1 раз
			наличие	0	в квартал
3.3	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	16	1 раз
			наличие	0	в квартал
3.4	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого			до 50	

6. 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	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	90	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	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичн ость оценки
		вызовов			
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	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого			до 50	

7. 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	60	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Работа в «Школе здоровья»	процент	100 и более	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.4	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, 15-17 лет включительно	процент	100 и более	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
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	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	40	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	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	40	
			наличие	0	
	Итого			до 100	

8. 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	процент	100 и более	60	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	нагрузки		95-99	0	в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	30	1 раз
			менее 95	0	в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	30	1 раз
			менее 95	0	в квартал
2.3	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, в том числе первого года жизни и в возрасте 15-17 лет включительно	процент	100 и более	30	1 раз
			менее 95	0	в квартал
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	40	1 раз
			наличие	0	в квартал
			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
			наличие	0	в квартал
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого			до 100	

9. Критерии оценки результативности и качества труда персонала медицинского учреждения, оказывающего иные виды услуг

№ 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	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	10	1 раз в год
			79-89	8	
			менее 79	0	
1.2	План выполнения экспертиз по учреждению	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	0	
1.3	Выполнение согласованных заданий и объемов	процент	95-100	30	1 раз в квартал
			менее 95, более 100	0	
1.4	Консультативно-методическая помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)	процент	15 и более	10	1 раз в год
			10-14	6	
			менее 9	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Сроки оформления протокола и секционной карты патологоанатомического вскрытия	дни	18 и менее	10	1 раз в квартал
			19-25	5	
			более 25	0	
2.2	Сроки проведения экспертиз для специализированных служб	день	4		1 раз в квартал
			5-6		
			более 6		
2.3	Средние сроки исследования биопсийного материала	рабочий день	5 и менее	20	1 раз в квартал
			6-7	10	
			более 7	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	Средние сроки исследований операционного материала	рабочий день	7 и менее	20	1 раз в квартал
			8-9	10	
			более 9	0	
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Доля повторных экспертиз в специализированных службах	процент	2 и менее	20	1 раз в квартал
			более 2	0	
3.2	Процент подготовленных аналитических материалов по запросам министерства здравоохранения края в установленные сроки	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.3	Прием и обработка стандартных отчетных форм в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России, министерства здравоохранения края	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.4	Нарушение режима хранения имущества мобилизационного резерва	отсутствие нарушений	отсутствие	20	1 раз в год
			наличие	0	
3.5	Дорожно-транспортные происшествия по вине работника учреждения (для водителей)	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.6	Соответствие результатов анализов требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов, направленных для контроля	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	10	
			менее 90	8	
3.7	Соответствие плазмы стандартам качества	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	15	
			менее 90	10	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	Итого специалисты с высшим образованием			до 100	
	Итого специалисты со средним образованием			до 50	

10. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы учреждения здравоохранения

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 120	
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	40	1 раз в квартал
		не исполнено	0	
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие		
1.1.3	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие	40	1 раз в год
		наличие	0	
2	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	Итого		до 100	

11. Критерии оценки результативности и качества труда прочего персонала учреждения здравоохранения

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	30	1 раз в квартал
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	25	1 раз в квартал
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	25	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	25	1 раз в квартал
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	30	1 раз в квартал
		наличие	0	
	Итого		до 60	

Приложение № 4

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

**Размеры выплаты за квалификационную категорию работникам
Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Большемуртинская центральная районная больница»**

1. Размеры выплаты за квалификационную категорию для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, врачей Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»:

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	9
2	Наличие первой квалификационной категории	18
3	Наличие высшей квалификационной категории	27

2. Размеры выплаты за квалификационную категорию для средних медицинских и фармацевтических работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»:

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
----------	-----------------------------------	--

1	Наличие второй квалификационной категории	10
2	Наличие первой квалификационной категории	21
3	Наличие высшей квалификационной категории	33

Приложение № 5

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы для работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница», а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление названной выплаты

1. Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы работникам Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»:

1.1. Станции (отделений) скорой медицинской помощи:

Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется следующим категориям персонала станций и отделений скорой медицинской помощи:

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинским работникам и водителям (в том числе состоящим в штате учреждений, осуществляющих автотранспортное обслуживание), выездным бригадам станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездным реанимационным гематологическим бригадам;
- медицинским работникам и водителям выездных бригад станций (отделений) плановой и экстренной консультативной медицинской помощи отделений (станций) санитарной авиации);
- медицинским работникам постоянно действующих передвижных медицинских отрядов, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата стимулирующего характера за опыт работы указанным категориям осуществляется в следующем размере:

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

25 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 25 процентов минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 75 процентов минимального оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

30 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 25 процентов минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов минимального оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются выплаты в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

1.1.1. Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в аналогичном размере к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной

консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

1.2. Участковая служба:

Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется следующим категориям персонала учреждения здравоохранения:

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;

- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

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

- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, домов-интернатов всех типов;

- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

Выплата стимулирующего характера за опыт работы указанным категориям осуществляется в следующем размере:

25 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 15 процентов минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 55 процентов минимального оклада - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов установленного должностного оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

1.3. Учреждения, основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями:

Работникам учреждений (их структурных подразделений), основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в следующем размере:

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

5 процентов минимального оклада за первый год работы и по 10 процентов минимального оклада за каждый следующий год работы, но не выше 55 процентов минимального оклада – для медицинских работников и не выше 35 процентов минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов установленного должностного оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач»;

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

10 процентов минимального оклада за каждый год работы, но не выше 60 процентов минимального оклада – для медицинских работников и не выше 40 процентов минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к минимальному окладу за опыт работы (далее – Порядок):

2.1. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на выплату стимулирующего характера за опыт работы, засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1.-1.3 настоящего приложения, 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 установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы в размерах до 40, до 60 или до 80 процентов минимального оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.4 настоящего приложения:

- 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, в учреждениях социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

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

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

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

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

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

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

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1. настоящего приложения, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление названной стимулирующей выплаты:

- 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 социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

2.1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1.3 настоящего приложения, без каких либо условий и ограничений:

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

2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы (непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения) сохраняется:

2.2.1. При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1- 1.3 настоящего приложения, 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 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 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, социальной защиты населения;

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

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

б) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1-1.3 настоящего приложения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1– 1.3 настоящего приложения.

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.

в) не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

д) не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, е считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1.-1.4 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт 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 1.1- 1.3 настоящего приложения:

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

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1-1.3 настоящего приложения, 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, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.3. 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 вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 2.2.1 настоящего приложения, в стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы, не включаются.

2.4. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы, не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница», с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1.	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	4,1-5,0	3,1-4,0	2,1-3,0	1,0-2,0
2.	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и не оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	3,6-4,5	2,6-3,5	1,6-2,5	1,0-1,5
3.	учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания	3,1-3,5	2,6-3,0	2,1-2,5	1,5-2,0
4.	иные учреждения	2,0-4,0	1,5-3,1	1,1-3,1	1,0-2,5

Приложение № 7

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

**Показатели для отнесения Муниципальных бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская центральная района больница», к
группам по оплате труда руководителей учреждений**

1. Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений <*>			
	I	II	III	IV
Количество коек в учреждении (коечный фонд), шт.	1001 и более	от 301 до 1000	от 101 до 300	до 100

<*> Если учреждение имеет в своей структуре подразделения, оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь, которые по показателям, предусмотренным пунктом 3 настоящего приложения, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителя учреждения, чем при определении такому учреждению группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с настоящим пунктом, то группа по оплате труда руководителя учреждения увеличивается на одну группу.

2. Учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число врачебных должностей в учреждении, шт. ед.	201 и более	от 101 до 200	от 61 до 100	до 60

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница»

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО } i}{n},$$

где $\text{ДО}_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\text{ДО } i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3. К основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для учреждения здравоохранения относятся врачи-специалисты (провизоры).

Приложение № 9

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

**Критерии оценки результативности и эффективности деятельности
Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Большемуртинская центральная районная больница», размеры и условия
осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач,
за интенсивность и высокие результаты работы,
за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям
и главному бухгалтеру учреждения**

1. Критерии оценки результативности и деятельности Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница» (далее - учреждения), осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, для установления руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты):

№ п/п	Критерий оценки результативности и эффективности деятельности медицинской организации	Единица измерения	Целевое значение	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1	Сложность организации и управления медицинской организацией			1 раз в год	

1.2	высокие технологии, филиалы по краю, отделение скорой специализированной медицинской помощи		наличие		25
1.3	реанимационно-консультативные центры, межрайонные центры, специализированные центры		наличие		15
1.4	отделение (кабинет) неотложной помощи, филиалы (структурные подразделения) вне места нахождения медицинской организации		наличие		10
1.5	высокие технологии, филиалы по краю, отделение скорой специализированной медицинской помощи, реанимационно-консультативные центры, межрайонные центры, специализированные центры, отделение (кабинет) неотложной помощи		отсутст -вие		0
2	Укомплектованность врачебными кадрами	процент	90-100	1 раз в квартал	20
			80-89		10
			70-79		5
			менее 70		0
3	Укомплектованность средним медицинским персоналом	процент	90-100	1 раз в квартал	20
			80-89		10
			70-79		5
			менее 70		0

4	Ведение в учреждении систем персонафицированного и предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий			1 раз в квартал	
4.1	Ведение в учреждении системы персонафицированного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		наличие		15
4.2	Ведение в учреждении системы предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		наличие		5
4.3	Ведение в учреждении систем персонафицированного и предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		отсутст- -вие		0
5	Обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников в соответствии с параметрами, установленными законом края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период	рост заработной платы	наличие	1 раз в квартал	20
			отсутст- -вие		0

6	Соблюдение учреждением финансовой дисциплины (отсутствие обоснованных замечаний по результатам финансового контроля)	замечание	отсутст -вие	1 раз в квартал	20
			наличие		0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Выполнение государственного задания в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Красноярском крае (койко-дни)	процент	80-100	1 раз в квартал	30
			более 100 и менее 80		0
2	Доля амбулаторно-поликлинических посещений пациентов с профилактической целью	процент	25 и более	1 раз в квартал	20
			менее 25		0
3	Дефекты медицинской помощи выявленные страховыми медицинскими организациями при проведении медико-экономической экспертизы истории болезни пациента по применению стандартов медицинской помощи	Процент от общего количества экспертиз	≥ 10 , отсутст т-вие провер -ки СМО	1 раз в квартал	20
			более 10		0
4	Выполнение плана	процент	95-	1 раз в квартал	20

	диспансеризации прикрепленного населения		110		
			менее 95		0
Выплата за качество работы					
1	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	процент	100	1 раз в квартал	70
			99-85		50
			менее 85		30
2	Обоснованные жалобы на деятельность учреждения, в том числе на качество предоставляемых им медицинских услуг	единица	отсутст -вие	1 раз в квартал	20
			наличие		0

3. Администрация Большемуртинского района Красноярского края ежегодно утверждает значения критериев оценки результативности и эффективности деятельности по Муниципальному бюджетному учреждению здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница».

4. Размеры выплат руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются ежеквартально в соответствии с результатами оценки результативности и эффективности деятельности учреждения.

5. Оценка результативности и эффективности деятельности учреждения осуществляется администрацией Большемуртинского района Красноярского края, на основании ежеквартальных отчетов руководителя учреждения о деятельности учреждения за соответствующий период.

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

**Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для
руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Муниципального
бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная
районная больница», подведомственного администрации Большемуртинского
района Красноярского края, а также порядок исчисления стажа непрерывной
работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право
на установление данной стимулирующей выплаты**

1. Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для
руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Муниципального
бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная
районная больница»:

1.1. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру Муниципального
бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная
районная больница», основной функцией которых является борьба с особо
опасными инфекциями, для которых нормативными правовыми актами
установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата
стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

5 процентов установленного должностного оклада за каждый год работы, но
не более 55 процентов установленного должностного оклада – для медицинских
работников и не более 35 процентов установленного должностного оклада – для
иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) – за стаж
непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов установленного должностного оклада – за своевременное
прохождение повышения квалификации;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой
степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой
степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

1.2. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Муниципального
бюджетного учреждения здравоохранения «Большемуртинская центральная

районная больница», основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

10 процентов установленного должностного оклада за каждый год работы, но не более 40 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач»;

16 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания «Народный врач».

1.3. Выплата за наличие почетного звания устанавливается только по основной должности.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы (далее – Порядок):

2.1. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.2 настоящего приложения время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в Муниципальном бюджетном учреждении здравоохранения «Большемуртинская центральная районная больница», 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, дающее право на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы в размерах до 40 и до 60 процентов установленного должностного оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.2 настоящего приложения, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление названной стимулирующей выплаты:

- 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 социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.2 настоящего приложения, без каких либо условий и ограничений:

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

2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право руководителю учреждения, его заместителям главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы сохраняется:

2.2.1. При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1.-1.2 настоящего приложения, 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 Роспотребнадзора, 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, социальной защиты населения;

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

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

б) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1-1.2 настоящего приложения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в [пунктах 1.1-1.4 настоящего приложения](#).

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.

в) не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

д) 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 1.1-1.2 настоящего приложения](#).

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к минимальному окладу за опыт 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 1.1-1.2](#) настоящего приложения:

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

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1-1.2 настоящего приложения, 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, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.3. 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 вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом [2.2.1](#), в стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплат стимулирующего характера за опыт работы, не включаются.

2.4. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, перечисленных в настоящем Порядке.

Приложение № 11

к положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
здравоохранения «Большемуртинская
центральная районная больница»

Объем средств

**на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю
Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Большемуртинская центральная районная больница»**

№ п/п	Вид учреждения, подведомственного администрации муниципального района (городского округа) Красноярского края	Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в год (в кратном отношении к должностному окладу руководителя)
1	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	50
2	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и не оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	45
3	учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечный фонд круглосуточного пребывания	42

