|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  |  УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» | И.о.Главного врача  ГБУЗ СО « Тугулымская ЦРБ» |
| Фадюшина Т.И.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Титарь  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. |

Приложение №16

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

"ТУГУЛЫМСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА"

**Глава 1. Общие положения**

# 1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.09 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 30. 09. 2015 г. N 866 - ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области», приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 18.09.2015 г. № 1382-п « Об утверждении размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях здравоохранения Свердловской области», единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016, протокол N 11).

2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» утверждается приказом учреждения №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с учетом мнения представительного органа работников первичной профсоюзной организации. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер должностного оклада(оклада) работника с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности ,производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из объема субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, целевых субсидий, средств государственных внебюджетных фондов (территориального фонда обязательного медицинского страхования) и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4. Порядок проведения тарификации сотрудников учреждения устанавливается приказом ГБУЗСО "Тугулымская ЦРБ" . Приложение 1.

**Глава 2. Порядок и условия оплаты труда медицинских**

**работников**

5. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» ( с изменениями от 03.03.2017г.№233-н ), в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

**Размеры должностных окладов медицинских**

**и фармацевтических работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня |  **1** | Санитарка , младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка | 7000 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал |  **1** | Медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор | 8000 |
|  **2** | Помощник врача-эпидемиолога, медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант | 9000 |
|  **3** | Медицинская сестра; медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра участковая; фармацевт; медицинская сестра палатная; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинский лабораторный техник (фельдшер – лаборант) | 9500 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | **4** | Акушерка; фельдшер; фельдшер скорой медицинской помощи ; операционная медицинская сестра; медицинская сестра –анестезист; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики | 10000 |
| **5** |  Старшая медицинская сестра; старший фельдшер СМП; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер ; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра | 11000 |
| Врачи и провизоры | **1** |  Врач- стажер | 12500 |
| **2** | Врачи-специалисты: врач-хирург, врач травматолог – ортопед, врач-уролог, врач-оториноларинголог, врач - офтальмолог, врач-невролог, врач психиатр-нарколог участковый , врач психиатр-нарколог детский участковый , врач- фтизиатр участковый, врач- психиатр участковый , врач –психиатр детский участковый , врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач-онколог, врач-инфекционист, врач-дерматовенеролог, врач –терапевт, врач стоматолог-хирург, врач стоматолог –ортопед, врач акушер-гинеколог, врач-терапевт подростковый, врач- детский хирург, врач- детский уролог-андролог, врач- стоматолог детский, врач - детский эндокринолог, врач функциональной диагностики, врач-эндоскопист, врач ультразвуковой диагностики, врач-рентгенолог, врач-профпатолог, врач-стоматолог, врач-бактериолог, врач-эпидемиолог, провизор. | 14000 |
| **3** | Врачи - специалисты стационарных отделений: врач-терапевт; врач-невролог; врач-акушер-гинеколог; врач-трансфузиолог; врач-неонатолог.Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, врач общей практики (семейный врач)  | 16000 |
| **4** | Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре:врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-патологоанатом | 17000 |
| Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием |  **1** | Заведующий структурным подразделением, отделением, лабораторией и другими подразделениями: заведующий гинекологическим отделением-врач –акушер-гинеколог, заведующий акушерским отделением-врач- акушер-гинеколог, заведующий инфекционным отделением-врач -инфекционист , заведующий педиатрическим отделением-врач -педиатр, заведующий клинико диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики , заведующий детской консультацией | 19000 |
|  **2** | Заведующий хирургическим отделением- врач-хирург, заведующий анестезиолого-реанимационным отделением-врач- анестезиолог-реаниматолог. | 21000 |

По должности санитар - водитель должностной оклад — 11000 рублей.

По должности главная медицинская сестра размер должностного оклада —

23000 рублей.

6. Медицинским и фармацевтическим работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, а также медицинским и фармацевтическим работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов. Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах, приведен в приложении 2 .

**Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

7. Размеры должностных окладов работников, биолога, медицинского психолога, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых
в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», и определены
в таблице 2.

Таблица 2

 **Размеры должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих. |  Должностной оклад, рублей |
| Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг | **2** | Биолог, медицинский психолог | 13000 |

8. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», и определены в таблице 3.

Таблица 3

 **Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей**

**руководителей, специалистов и служащих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| НаименованиеПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |

|  1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 |  Администратор  | 8000 |
| 2 | Заведующий архивом; заведующий складом | 9000 |
| 4 | Ведущий техник, инженер-энергетик, специалист по охране труда, инженер по пожарной безопасности | 11000 |
| 5 | Начальник гаража ; начальник административно-хозяйственной части ; начальник отдела материально- технического снабжения; начальник водоканальной, лифтовой, газовой и отопительной службы | 12000 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровняОбщеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 | Бухгалтер, документовед, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, специалист в сфере закупок | 13000 |
| 3 | Бухгалтер, экономист | 15000 |
| 4 | Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам. | 16000 |
| 5 | Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера | 17000 |
| 1 | Начальник отдела информации; начальник ГО и ЧС | 19000 |

9. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов
в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ
и профессий рабочих и определены в таблице 4.

Таблица 4

 **Размеры окладов работников, осуществляющих**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

| НаименованиеПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням |  Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 | Гардеробщик; грузчик; дезинфектор; дворник; кастелянша; сторож; уборщик территорий; подсобный рабочий; лифтер; кастелянша; оператор стиральных машин; кухонный рабочий; уборщик служебных помещений  | 6000 |
| 2 | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"  | 6500 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 |  Повар; автоклавщик; слесарь по ремонту автомобиля | 7000 |
| 2 | Водитель автомобиля; штукатур  | 7500 |
| 4 | Слесарь-электрик,слесарь-сантехник ,столяр, электросварщик ручной сварки, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.  | 9000 |

Высококвалифицированным рабочим и водителям автомобилей скорой медицинской помощи устанавливаются размеры окладов 11000 рублей.

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Приложение № 3

**Глава 4. Порядок, размеры и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда и особым характером работ, производится
в повышенном размере в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

 Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и особым характером работ, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенная оплата труда устанавливается в размере, определенном
по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах или аттестации рабочих мест по условиям труда, не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест вредных и (или) опасных производственных факторов не выявлено, то указанная выплата прекращается. Перечень приводится в Приложении 4.

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

 3) Доплата за работу в ночное время составляет 20 и 50 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, приложение № 5.

 Экстренной медицинской помощи доплата до 100 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Перечень должностей работников по оказанию экстренной медицинской помощи приложение № 6

4). Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5). Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер оклада, за последующие часы – двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6). В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждений с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому — пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

 При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период. Оплата производится в размере 50% должностного оклада.

 Режим и учет рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками учреждений дежурств на дому устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому».

 7) В связи с тем, что Тугулымский р-он Свердловской области относится к районам с неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15 .

 Районный коэффициент начисляется на следующие выплаты :

1. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

2. компенсационные выплаты (выплаты за работу в ночное, сверхурочное время, работу в праздничные дни и др.);

3. стимулирующие выплаты.

11.Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи перечислены в Перечне. Перечень приводится в Приложении 7.

**Глава 5. Порядок, размеры и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

12. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) премиальные выплаты по итогам работы.

 13.Размер стимулирующих выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по ПКГ работников на повышающие коэффициенты (проценты).Премиальные выплаты по итогам работы могут определяться также в абсолютном размере.

Применение повышающих коэффициентов (процентов) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат или выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу (должностному окладу) по ПКГ. Стимулирующие выплаты (повышающие коэффициенты ) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

14. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (далее — надбавка).

Надбавка выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности, как правило, в условиях, отличающихся от нормальных (сложность, срочность, особый режим и график работы).

15. Условиями для выплаты надбавки являются:

1) исполнение трудовых (служебных) обязанностей работника в условиях, отличающихся от нормальных, в том числе работа в учреждениях (структурных подразделениях), оказывающих скорую медицинскую помощь, паллиативную медицинскую помощь составляет коэффициент 0,3 к окладу (должностному окладу) ;

2) привлечение работника к выполнению особо важных и ответственных работ составляет коэффициент от 0,1-1,0;

3) ответственное отношение работника к исполнению своих трудовых (служебных) обязанностей составляет коэффициент от 0,1-1,0;

4) наличие у работника почетных званий, знаков отличия, полученных за достижения в труде, оставляет коэффициент 0,1 .

16. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ устанавливаются следующие виды выплат:

1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

2) персональный повышающий коэффициент;

3) выплаты отдельным категориям медицинских работников за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи. Приложение №8.

 17. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается медицинским, фармацевтическим работникам и по должностям специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, в процентах к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

1) при наличии второй квалификационной категории — 10 процентов;

2) при наличии первой квалификационной категории — 20 процентов;

3) при наличии высшей квалификационной категории — 30 процентов.

 Квалификационная категория медицинских и фармацевтических работников учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория врачей-руководителей структурных подразделений учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Квалификационная категория провизоров (фармацевтов) – руководителей аптечных учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав учреждений, учитывается по провизорской (фармацевтической) специальности.

Квалификационная категория руководителей структурных подразделений учреждений со средним медицинским образованием учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается на 5 лет со дня издания приказа Министерства здравоохранения Свердловской области присвоении квалификационной категории.

18. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом соответствия качества работы установленным критериям. Максимальный размер повышающего коэффициента не может превышать 3,0.Приложение№ 9.

19.[Положением](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CLMarsyanova%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CPJMMSWB0%5Cpost756-18%2008%202015.docx#Par1225) об оплате труда работников учреждения предусматривается установление отдельным категориям медицинских работников выплат стимулирующего характера за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени в приложении № 10.

20. В целях поощрения работников при наличии финансовых средств, за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы (за месяц);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

21. При премировании учитываются:

1) достижение показателей здоровья населения (детей, обучающихся);

2) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

22. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании**.** Приложение №11.

Максимальным размером премии не ограничены.

23. Учреждение, осуществляет предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность. И имеет право в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке от этих видов деятельности, производить выплаты стимулирующего характера за совокупный объем оказанных услуг в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления населению платных медицинских услуг.

**Глава 6. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей,**

**главного бухгалтера**

24. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденным Министерством.

26. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

27. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CLMarsyanova%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CPJMMSWB0%5Cpost756-18%2008%202015.docx#Par573) настоящего положения.

28. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы. Размер, порядок и критерии премирования руководителя утверждается приказом Министерства.

29. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](file:///C%3A%5CDocuments%20and%20Settings%5CLMarsyanova%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CPJMMSWB0%5Cpost756-18%2008%202015.docx#Par610) настоящего положения.

**Глава 7. Другие вопросы оплаты труда**

30. Работникам может быть оказана материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника:

-на похороны близких родственников;- в связи со стихийными бедствиями;

- к юбилею с выходом на пенсию по старости.

31. Производить оплату работнику работающему по совместительству за время командировки , как по основному виду работы так и по совместительству в виде средней заработной платы (ч.2 ст.287 ТКРФ).

|  |
| --- |
| **Приложение 1**к Положению об оплате  труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» |

**ПОРЯДОК**

**СОСТАВЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ**

**РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**

**УЧРЕЖДЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Порядок составления, утверждения и ведения тарификации работников государственного бюджетного учреждения ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» , разработан на основании приказа министра здравоохранения Свердловской области от 10 сентября 2010 г. N 856-п (далее - учреждение) в целях упорядочения планирования и расходования фонда оплаты труда в условиях перехода на новую отраслевую систему оплаты труда (далее - НСОТ).

Порядок разработан в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации по отнесению должностей работников к профессионально-квалификационным группам (приложение N 1 к настоящему Порядку), Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 N 145-ПП "О ведении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области" (с изменениями), другими нормативными актами в сфере трудового законодательства.

Настоящий Порядок устанавливает требования к составлению, утверждению и ведению тарификационных списков учреждений.

2. ПОРЯДОК РАБОТЫ ТАРИФИКАЦИОННОЙ КОМИССИИ

 Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников, размеров коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе главного бухгалтера, ведущего специалиста отдела кадров, заместителя главного врача по экономическим вопросам, председателя профсоюзного комитета, ведущего юрисконсульта, а также других лиц, привлекаемых руководителем учреждения к работе по тарификации. Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

 Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется:

- Положением об оплате труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»;

- Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- Квалификационным справочником рабочих и другими действующими нормативными актами по оплате труда работников.

Тарификационная комиссия рассматривает материалы об установлении повышенных окладов высококвалифицированным рабочим, представляет рекомендации руководителю учреждения в виде рапорта (служебной записки). Руководитель приказом устанавливает повышенные оклады высококвалифицированным рабочим.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен оклад в пределах ПКГ и квалификационного уровня для данной должности так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Тарификационная комиссия рассматривает материалы о квалификации этих лиц, представляет рекомендации руководителю учреждения в виде рапорта (служебной записки). Руководитель приказом устанавливает оклад в пределах ПКГ и квалификационного уровня для лиц, претендующих на занятие данной должности.

Тарификационная комиссия формирует перечень должностей, не вошедших в профессионально-квалификационные группы, и рекомендации по установлению окладов. Оклады для данных должностей устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не выше оклада руководителя. Тарификация таких должностей производится в разделе "Должности, не вошедшие в ПКГ".

Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках. Кроме того, при необходимости, тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

Порядок работы тарификационной комиссии (назначение ответственных за непосредственное составление тарификационного списка, оформление протоколов, вкладышей, информирование о времени заседания комиссии и т.д.) определяется председателем комиссии. Тарификационный список заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

3. ПОРЯДОК СОСТАВЛЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Тарификация работников учреждения проводится по формам тарификационного списка N 1 (приложение форма N 1).

По форме N 1 проводится тарификация руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, проводится тарификация должностей служащих, руководителей структурных подразделений и их заместителей, проводится тарификация медицинского персонала, проводится тарификация рабочих.

При тарификации руководителя и его заместителей в столбец "Оклад" вносится размер оклада, установленный Министерством руководителю учреждения. Заместителям руководителя оклад уменьшается в соответствии с приказом руководителя, определяющего процент уменьшения оклада по каждой должности заместителя.

Тарификационные списки заполняются в разрезе ПКГ и квалификационных уровней по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, по основной должности и должности, занятой в порядке совместительства. Совмещение должностей, расширение зоны обслуживания и тому подобные выплаты (т.е. все выплаты, устанавливаемые в процентном отношении от объема работы по должности) в тарификационных списках не учитываются.

Данные о наличии квалификационной категории, почетного звания, ученой степени вносятся в строку "Дополнительные сведения".

Формы тарификационных списков являются рекомендательными. В тарификационных списках могут быть изменены названия столбцов в части сокращения названий. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат могут располагаться в любом порядке.

При необходимости тарификационные списки могут быть дополнены столбцами, отражающими уровень заработной платы по тарификации по тарифной сетке или учитывающими персональный повышающий коэффициент. При этом необходимо учитывать, что выплаты по персональному повышающему коэффициенту в тарификационный фонд оплаты труда не включаются и планируются из стимулирующего фонда.

Тарификация вакантных должностей работников производится исходя из оклада работника соответствующего квалификационного уровня ПКГ, выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию и компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

Тарификация вакантных должностей рабочих и служащих производится исходя из среднего оклада по квалификационному уровню, независимо от внутри должностной категории служащего и квалификационного разряда рабочего.

Пример тарификации вакантных должностей работников приведен в Приложении N 1.

Свод по тарификационным спискам составляется в соответствии с прилагаемой формой (Приложение N 2).

Тарификационные списки составляются в целом по учреждению по бюджетным средствам. Тарификационные списки по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности составляются отдельно, если иное не предусмотрено в решении тарификационной комиссии.

4. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января или на момент введения новых условий оплаты труда, подписываются членами тарификационной комиссии и утверждаются руководителем учреждения.

Данные об окладах, повышающих коэффициентах и другие, имеющиеся в тарификационных списках, должны полностью соответствовать значениям, содержащимся в локальном нормативном акте учреждения, - Положении по оплате труда работников учреждения.

Ответственность за правильность составления тарификационных списков несет тарификационная комиссия и руководитель учреждения.

Куратор учреждения из отдела финансового планирования и перспективного экономического развития Министерства выборочно проверяет тарификационные списки в сроки, установленные Министерством. Проверка тарификационных списков сплошным методом не является обязанностью куратора.

Ведение тарификации заключается во внесении в нее изменений в течение текущего года. Порядок ведения тарификации определяется тарификационной комиссией учреждения и может быть двух видов:

1) текущий, когда изменения вносятся в тарификацию постоянно, по мере движения кадрового состава;

2) плановый, когда изменения вносятся один раз в год, в срок, определенный тарификационной комиссией.

В первом случае изменения в тарификацию оформляются вкладышами, форма которых соответствует форме тарификационных списков.

Приложение N 1 к Порядку утверждения и ведения тарификации работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ».

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, УТВЕРЖДАЮЩИХ ОТНЕСЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Форма N 1

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения) по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Фамилия имя отчество | Наименование должности в соответствии со штат-ным расписанием  | Объем работы | Вид работы (основная,совместительство) | Квалификационный уровень (КУ по ПКГ) | Размер оклада (должностного оклада)в зависимости от ПКГ | Размер оклада (должностного оклада)в зависимости от ПКГ и объема работы | Повышенный должностной оклад с учетом работы в сельской местности  | Стимулирующие выплаты | Компенсационные выплаты | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку  |   |
| за квалификационную категорию | за сложность и напряженность в работе  |  |  | итого | За опасные для здоровья и особо тяжелые условия труда | совмещение | прочие компенсационные выплаты | итого | квалиф.категория, дата присвоения |
|  | Сумма коэффициентов | в руб. | сумма коэффициентов | в руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7=6х3 | 8 |  9 | 10 |  |  | 11=9+10 | 12=11х 8 | 13 | 14 | 15 | 16=13+14+15 | 17=16\*8 | 18=8+12+17 | 19 |

Приложение N 2 к Порядку

СВОД ПО ТАРИФИКАЦИОННОМУ СПИСКУ РАБОТНИКОВ \*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование учреждения) по состоянию на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование ПКГ и  квалификационного  уровня  |  Количество  штатных  должностей,  единиц  |  Сумма окладовпо ПКГ, руб.  |  Сумма  повышенных должностных окладов с учетом работы в сельской месности, руб.  |  Суммавыплат по повышающимстимулирующим коэффициентам,  руб.  |  Сумма компенса- ционных  выплат,  руб. |  Итого  месячный  фонд по тарификации, руб.  | Средняя  ставка в месяц, руб.  |
|  |  |
| всего |  в т.ч. вакантных |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |  |
| Итого по учреждению  |  |  |  |  |  |  |  |  |

--------------------------------

\* При отсутствии каких-нибудь видов персонала, ПКГ или квалификационных уровней в учреждении в своде они могут не отражаться.

Тарификационная комиссия:

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к Положению об оплате  труда работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» |

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей медицинских работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в рабочих поселках: р.п. Тугулым, р.п.Ертарский ,р.п. Юшала, р.п. Луговской, р.п. Заводоуспенка,

сельских населенных пунктах: п.Капмак,с.Трошково,с.Верховино,с.Яр,с.Зубково,с.Ядрышниково, с.Мальцево, с.Ошкуково, д.Луговая,Н.Коркина,д.Калачики,д.Ивановка,д.Филина,д.Остров,ст.Тугулым.

1. Заведующие отделами, отделениями, лабораториями, кабинетами и другими подразделениями.

2. Начальники отделов, отделений, лабораторий, кабинетов и других подразделений.

3. Врачи.

4. Провизоры.

5. Средний медицинский персонал.

6. Средний фармацевтический персонал.

7. Специалисты с высшим профессиональным образованием (немедицинским):

1) биолог;

2) медицинский психолог;

 3) Главная медицинская сестра.

Приложение 3

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

 **профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах , оплата труда которых может производиться по повышенным окладам .**

 1. Слесарь - сантехник;

 2. Слесарь - электрик ;

 3. Электромонтер по ремонту аппаратуры;

 4.Столяр;

 5. Штукатур.

Приложение 4

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**должностей работников, которым предоставляется повышающий коэффициент в связи с вредными ( или) опасными условиями труда на основании**

**карт аттестаций рабочих мест, решения тарификационной комиссии ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»**

,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование отделений** | **Наименование должностей** | **вредность** |
| **Хирургический кабинет** | **Врач – хирург,****Врач травматолог-ортопед** | **4%**4% |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет уролога** | **Врач - уролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет оториноларинголога** | **Врач-оториноларинголог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет офтальмолога** | **Врач офтальмолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет невролога** | **Врач-невролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет онколога** | **Врач-онколог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет дерматовенеролога** | **Врач-дерматовенеролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Детская консультация** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Кабинет функциональной диагностики** | **Врач -эндоскопист** | **4%** |
| **Медсестра врача-эндоскописта** | **4%** |
| **Процедурный кабинет** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Кабинет диагностики (ФЛГ)** | **Врач-рентгенолог** | **4%** |
| **рентгенолаборант** | **4%** |
| **Рентген-кабинет** | **Врач-рентгенолог** | **4%** |
| **рентгенолаборант** | **4%** |
| **ОВП** | **Врач общей практики** | **4%** |
| **Фельдшер** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Терапевтическое отделение** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Клиническая лабораторная диагностика** | **Заведующий-врач клинической лабораторной диагностики** **Врач клинической лабораторной диагностики**  | **4%**4% |
| **Биолог** | **4%** |
| **Медицинский лабораторный техник** | **4%** |
| **Пищеблок** | **Заведующий продуктовым складом** | **4%** |
| **Медицинская сестра диетическая** | **4%** |
| **повар** | **4%** |
| **Общебольничный персонал** | **лифтер** | **4%** |
| **Хирургическое отделение** | **Заведующий отделением –врач-травматолог-ортопед** | **4%** |
| **Врач – хирург** | **4%** |
| **Операционная медицинская сестра** | **4%** |
| **Медицинская сестра перевязочная** | **4%** |
| **Анестезиолого-реанимационное отделение** | **Заведующий отделением –врач- анестезиолог-реаниматолог** | **4%** |
| **Врач – анестезиолог-реаниматолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра анестезист** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Младшая медицинская сестра по уходу за больными** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Приемное отделение**  | **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Неотложная медицинская помощь** | **Фельдшер СМП** | **4%** |
| **Водитель** | **4%** |
| **Отделение скорой медицинской помощи** | **Заведующий-врач отделения скорой медицинской помощи** | **4%** |
| **Старший фельдшер** | **4%** |
| **Фельдшер СМП** | **4%** |
|  **Водитель** | **4%** |
| **Гараж** |  **Водитель**  | **4%** |
| **Санитар-водитель**  | **4%** |
| **Водитель автомобиля** | **4%** |
| **Амбулатория п.Луговской** |  **Водитель**  | **4%** |
| **Амбулатория п.Юшала** |  **Водитель**  | **4%** |
| **Амбулатория п.Заводоуспенское** |  **Водитель**  | **4%** |
| **Амбулатория п.Ертарский** |  **Водитель**  | **4%** |
| **Амбулатория с.Верховино** |  **Водитель**  | **4%** |

Приложение №5 к

 Положение об оплате труда

ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

 **Перечень выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах в ночное время.**

 20 % - Медицинским работникам круглосуточного стационара :

1.терапевтическое отделение,

2.хирургическое отделение,

3.гинекологическое отделение,

4.акушерское отделения,

5.инфекционное отделение ,

6.педиатрическое отделение,

7.приемное отделение.

50% - Медицинским работникам и прочему персоналу :

1. отделение скорой медицинской помощи,

2. пункты неотложной медицинской помощи,

3. анестезиолого-реанимационное отделение,

4. хирургическое отделение (операционная медицинская сестра ,младшая медицинская сестра).

Приложение 6

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников по оказанию экстренной медицинской помощи.**

 **Врачи-специалисты:**

 1) врач-хирург,

2)врач- травматолог – ортопед,

 3) врач-невролог,

4)врач –терапевт,

5)врач акушер-гинеколог,

6)врач-педиатр,

7)врач- функциональной диагностики,

8)врач - эндоскопист,

9)врач - ультразвуковой диагностики,

10)врач-рентгенолог,

 11)врач- анестезиолог-реаниматолог

**Средний медицинский персонал :**

1) лабораторный техник,

 2) операционная медицинская сестра,

 3) медицинская сестра – анестезист,

 4) рентгенолаборант,

 5) фельдшер неотложной помощи.

 **Младший медицинский персонал**

 1) Младшая медицинская сестра по уходу за больными

Приложение 7

к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

 **Перечень выплат компенсационного характера медицинским работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № строки | Наименование учреждения, структурного подразделения, должности (специальности, категории работников | Размер повышения к окладу (должностному окладу), процентов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи |
| 2. | Кабинет психиатра |  |
| 3. | Врач психиатр – участковый, фельдшер. | 25 |
| 4. | Кабинет нарколога  |  |
| 5. | Фельдшер  | 25 |
| 6. | Медицинские работники, участвующие в оказании противотуберкулезной помощи |
| 7. | Кабинет противотуберкулезной помощи  |  |
| 10. | Врач–фтизиатр, фельдшер, медицинская сестра, младшая медицинская сестра | 30 |
| 11. | Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а так же лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека |
|  | Кабинет диспансерного контроля |  |
|  | Врач-инфекционист, фельдшер, медицинская сестра | 60 |

 **Приложение № 8** к Положению

«Об оплате труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДОКЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ**

 **ГБУЗ СО «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ»**

1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества предоставление медицинских услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

 Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения.

 2) Разработанные показатели и критерии эффективности деятельности работников позволяют установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых медицинских услуг.

 3) Распределение стимулирующих выплат производится 2-уровневой комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

 1 уровень – структурное подразделение. Комиссия формируется из двух или трех человек, в том числе: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель первичной профсоюзной организации (при наличии).

Заведующий отделением и старшая медицинская сестра отделения:

1) проводят сбор и учет информации, необходимой для оценки выполнения показателей эффективности врачами и медицинскими сестрами;

2) оценивают работу сотрудников на основании показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника, утвержденных руководителем медицинского учреждения;

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

 - оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным документом), который представляет на Комиссию 2 уровня;

- знакомит работников с оценкой их работы под подпись.

2 уровень - центральная комиссия организации. Данная комиссия формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям;

- определяет размер премии по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по стимулирующим выплатам, вносит поправки в оценочные листы;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат сотрудникам учреждения.

4) Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в процентах (за месяц), по итогам работы в отчетном периоде в зависимости от фактически отработанного времени.

 Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, начисляется в суммовом выражении по показателям оценки критерий эффективности за отчетный период (месяц).

 5. Работникам учреждений осуществляются выплаты по итогам работы.

Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- 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;

- выполнение дополнительных работ не входящих в функциональные обязанности, или выполнение работ сверх нормы.

Выплаты по итогам работы за двенадцатый месяц года осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения, при наличии денежных средств.

При установлении размера выплаты по итогам работы за месяц 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 работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

6. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предельными размерами не ограничиваются.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам снижаются или не начисляются в случаях:

1) наличия обоснованных жалоб;

2) наличие оснований для снижения оплаты медицинской помощи (отказе в оплате медицинской помощи) за оказанную медицинскую помощь, выявленных экспертом страховой медицинской организации;

3) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде:

4) нарушения штатной, финансовой и трудовой дисциплины;

5) неисполнения обязанностей, прописанных в должностной инструкции (трудовом договоре);

6) нарушения требований нормативно-правовых актов и иных руководящих документов по своему разделу работы;

7) выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

8) необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;

9) невыполнения плановых показателей подразделения;

10) предоставления недостоверной информации;

11) невыполнения правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструментов;

12) несоблюдения конфиденциальности, нарушения врачебной и служебной тайны;

13) наличия замечаний по ведению медицинской документации;

14) наличия тактических и технических ошибок.

9. Показатели эффективности деятельности структурных подразделений, отделений с критериями на основе процентов приведены в таблицах для осуществления стимулирующих по результатам работы за месяц :

 Таблица 1

Критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта, фельдшера- замещающего должность врача-терапевта участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 40% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок) | не менее 95%  | 95% | 10% |
| 3. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке  | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 10% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие  |  10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 15% |
| 6. | Прём сверх норм посещения населения с проффесианальными осмотрами | Количество случаев | Более 10 | 15% |

 Таблица2

Критерии оценки эффективности деятельности, врача общей практики ,фельдшера – помощника врача ОВП

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 50% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок взрослого населения) | не менее 100%  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 15% |

Таблица3

Критерии оценки эффективности деятельности Врача-педиатра участкового, фельдшера- замещающего должность врача-педиатра участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений , | % от запланированного объема не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |

Таблица 4

Критерии оценки эффективности деятельности врача-фтизиатра участкового , фельдшера замещающего должность врача - фтизиатра участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соот-ветствии с планомне менее 95%от числа подлежащих |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев  | Отсутствие | 15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 25% |

Таблица 5

Критерии оценки эффективности деятельности врача – специалиста АПП:врач-хирург, врач травматолог – ортопед, врач-уролог, врач-оториноларинголог, врач - офтальмолог, врач-невролог, врач психиатр-нарколог участковый, врач психиатр-нарколог детский участковый , врач- психиатр участковый , врач –психиатр детский участковый , врач-кардиолог, врач-эндокринолог, врач-онколог, врач-инфекционист, врач-дерматовенеролог, врач-терапевт,врач акушер-гинеколог, врач- детский хирург, врач- детский уролог-андролог, врач - детский эндокринолог, врач-профпатолог, врач-бактериолог,фельдшера- замещающего должность врача, акушерка женской консультации.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соот-ветствии с планомне менее 95%от числа подлежащих |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев  | Отсутствие |  15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |

Таблица 6

Критерии оценки эффективности деятельности зубного врача, врач стоматолог-хирург, врач стоматолог –ортопед, врач- стоматолог детский, врач-стоматолог.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение плана посещений, выполнение норматива объема работы в УЕТ на 1 врачебную должность, КСГ.  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб. | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 20% |
| 4. | Охват диспансерным наблюдением лиц, состоящих на «Д» учете | % охваченных населения в соот-ветствии с планомне менее 95%от числа подлежащих |  95% | 5% |
| 5. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Число случаев и их значимость | Соблюдение | 5% |

Таблица 7

Критерии оценки эффективности деятельности врач функциональной диагностики, врач-эндоскопист, врач ультразвуковой диагностики, врач-рентгенолог.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение плана, нагрузки | Утвержденный норматив количества посещений  | 100%  | 60% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 10% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |

 Таблица 8

Критерии оценки эффективности деятельности провизор, фармацевт

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 2. | Число случаев несоблюдения требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения. Число случаев несвоевременного оформления заявок и распределения лекарственных средств и изделий медицинского назначения в ЛПУ. | Количество случаев | Отсутствие | 60% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов , письменные замечания от руководства больницы  | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 15% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение  | 5% |

 Таблица 9

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хирургического и акушер -гинекологического отделения,врача – специалиста стационарных отделений : врач-акушер-гинеколог,врач-хирург,врач-травматолог-ортопед.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя  | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение плана койко-дней государственного заказа, выполнение средней длительности пребывания пациентов не выше утвержденных по учреждению. | Утвержденный норматив количества койко-дней не менее 100 % |  100% | 50% |
| 2. | Оперативная активность | % выполнения  | 60% и более | 15% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 5% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 10% |
| 5. | Дефекты оформления медицинской документации отделения  | Количество случаев | Отсутствие нарушений | 20% |

Таблица10

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением : заведующего отделением терапевтического, инфекционного отделения , педиатрического отделения ,отделения РАО, врача – специалиста стационарных отделений:врач-терапевт; врач-невролог; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-трансфузиолог; врач-неонатолог ;врач-педиатр

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя  | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана койко-дней гос.заказа, выполнение средней длительности пребывания пациентов не выше утвержденных по учреждению | Утвержденный норматив количества койко-дней не менее 100 % |  100% | 55% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 5% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 15% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации отделения  | Количество случаев  | Отсутствие  | 25% |

Таблица11

Критерии оценки эффективности деятельности заведующей фельдшерско – акушерского пункта -фельдшер, заведующей фельдшерско – акушерского пункта- медицинской сестры .

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98%  | 50% |
| 2. | Динамика наблюдения Диспансерных групп населения. | ½ выполнения от общего числа плана посещений  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании ,выполнение плана вакцинации) | не менее 95% |  95 %  |  10 % |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 10% |
| 5 | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 20% |

Таблица12

Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры участковой, терапевтического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 50% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок) | не менее 95%  | 95% | 15% |
| 3. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке  | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 15% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие  | 10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 10% |

Таблица13

Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры участковой, педиатрического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений , | % от запланированного объема не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |

 Таблица14

Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры ,врача общей практики

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 50% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок взрослого населения) | не менее 100%  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 15% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 15% |

 Таблица15

Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры врача-специалиста.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соот-ветствии с планомне менее 95%от числа подлежащих |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев  | Отсутствие |  15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |

Таблица16

Критерии оценки эффективности деятельности фельдшеров скорой, неотложной медицинской помощи

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1.  | Расхождение диагнозов СМП и диагнозов приемного отделения | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 2. | Число повторных вызовов к пациенту по одному заболеванию в течении суток | Количество повторных вызовов к одному и тому же больному в течение 24 часов после первого посещения бригадой СМП | отсутствие | 20% |
| 3. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 15% |
| 6. | Невыполнения стандартов | Число случаев | отсутствие | 15% |

Таблица17

Критерии оценки эффективности деятельности

фельдшеров по приему вызовов скорой, неотложной медицинской помощи, медицинской сестры по приему вызовов скорой, неотложной медицинской помощи, медицинская сестра приемного отделения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1.  | Отсутствие не обоснованных отказов в приемном покое | Число случаев | отсутствие | 25% |
| 2. | Своевременная передача вызова по ДТП, Н.С., внезапной смерти дежурному (СМП, полиции , ЕДДС,ГИБДД и др.) | Число случаев | отсутствие | 25% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 25% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб от населения, врачей стационаров  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 25% |

 Таблица18

 Критерии оценки эффективности деятельности Р - лаборанта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение нормативного объема работы, соблюдение нагрузки | Соблюдение | Отсутствие | 30% |
| 2. |  Качество ведения учетно-отчетной документации . | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Качество произведенных рентгеновских снимков и флюорограмм | Количество случаев  | Отсутствие  | 30% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 10% |
| 5. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |

Таблица19

Критерии оценки эффективности деятельности медицинского лабораторного

техника

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение нормативного объёма работы | Утвержденный норматив количества  | 100%  | 50% |
| 2. |  Качество ведения учетно-отчетной документации . | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб . | Абсолютное число жалоб |  Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица20

Критерии оценки эффективности деятельности

 медицинской сестры кабинета УЗИ, кабинета функциональной диагностики , эндоскопического кабинета, медицинской сестры массажного кабинета и физ.кабинета.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единица измерения | Норматив  | Оценкав процентах |
| 1. | Выполнение нормативного объёма работы | Утвержденный норматив количества | 100 | 50% |
| 2. | Случаи некачественного оформления медицинской документации |  Количествослучаев | Отсутствие | 30% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количествослучаев | Соблюдение | 5% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 15% |

Таблица 21

Критерии оценки эффективности деятельности

Заведующего детской консультацией

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. |  Удельный вес детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании  | % от плана за месяц |  90%  | 30% |
| 2. | Выполнение месячного плана диспансеризации детей сирот, профосмотров детей. |  % выполнения от общего числа  |  95 %  | 50% |
| 3. |  Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов, письменные замечания от руководства больницы  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 22

Критерии оценки деятельности

Фельдшер школы, медицинская сестра школы, медицинская сестра детского сада.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения  | Критерий | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение месячного плана проф. осмотров детей ДДУ, ДШУ | Утвержденный норматив количества посещений | 100% | 50% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
|  3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, сан-эпид. режима | Число случаев  | Соблюдение  | 10% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 23

Критерии оценки эффективности деятельности

Врача-эпидемиолога, помощника врача - эпидемиолога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие  | 20% |
| 2. | Выполнение предписаний Роспотребнадзора | Количество случаев  | Соблюдение  | 30% |
| 3. |  Охват вакцинацией в рамках национального календаря прививок  | % выполнения от общего числа  |  95%  | 30% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 15% |
|  5. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев | Соблюдение | 5% |

Таблица 24

Критерии оценки эффективности деятельности

Врач – трансфузиолог

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие  | 50% |
| 2. |  Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |
|  3. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев  | Соблюдение | 20% |

Таблица 25

Критерии оценки эффективности деятельности

Врач - патологоанатом

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 30% |
| 2. | Доля протоколов вскрытия, оформленных своевременно (в зависимости от категории сложности) | Количество отклонений | Отсутствие | 40% |
| 3. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев  |  Соблюдение  | 10% |
|  4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 26

Критерии оценки эффективности деятельности

Врач ЭКГ, врач УЗИ, Эндоскопист .

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение плана, нагрузки | Утвержденный норматив  | 100%  | 60% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Число случаев | Соблюдение | 10% |
| 3. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |

 Таблица 27

 Критерии оценки эффективности деятельности

Заведующая КДЛ, Врач КДЛ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Критерий | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие  | 50% |
| 2. | Наличие обоснованных жалоб. | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Число случаев  | Соблюдение | 20% |

Таблица 28

Критерии оценки эффективности деятельности

Медицинской сестры диетической

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие  | 15% |
| 2. | Контроль санитарно-эпидемиологического режима пищеблока | Количество случаев  | Отсутствие  | 10% |
| 3. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
|  4. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев  | Соблюдение | 5% |
|  5. | Контроль за качество готовых блюд  | Количество случаев  | Соблюдение | 50% |

Таблица 29

Критерии оценки эффективности деятельности

Врач – профпатолог

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Контроль за своевременное прохождение медицинских осмотров согласно Приказу 302-н. | % охваченного населения  | Не менее 95 % от числа подлежащих | 50% |
| 2. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев  |  Соблюдение  | 20% |
|  3. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |

Таблица 30

Критерии оценки эффективности деятельности

Медицинского - психолога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Количество случаев  | Соблюдение | 50% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие  | 20% |
|  3. |  Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев и их значимость  | Соблюдение | 10% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 31

Критерии оценки эффективности деятельности Заведующей,

медицинской сестры кабинета ЗОЖ.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение месячного планадиспансеризации определенных групп взрослого населения  | % выполнения от общего числа | 95% | 50% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество случаев  | Отсутствие  | 15% |
| 3. | Охват диспансерным наблюдением лиц ,состоящих на «Д» учете | % от плана за месяц | 95-100% | 10% |
|  4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 25% |

\Таблица 32

Критерии оценки эффективности деятельности

Главной медицинской сестры, старшей медицинской сестры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Организация работы ,контроль деятельности среднего, младшего медперсонала.  | Количество отклонений | Отсутствие | 50% |
| 2. | Наличие предписаний надзорных органов | Количество отклонений | Отсутствие | 30% |
| 3. | Качество ведения учетно-отчетной документации . | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 10% |

Таблица 33

Критерии оценки эффективности деятельности

Заместителей главного врача (врачи)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Выполнение государственного задания в рамках ОМС, бюджетного финансирования  | Количество отклонений | Соблюдение | 50% |
| 2. | Качество ведения учетно-отчетной документации | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Замечания от руководства больницы и вышестоящих контролирующих органов по вопросам организации работы больницы  | Количество случаев  | Отсутствие | 20% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации, наличие МЭК от страховых компаний  | Количество случаев  | Отсутствие | 10% |

Таблица 34

Критерии оценки эффективности деятельности

Акушерки, медицинской сестры палатной, по уходу за новорожденными,

медицинской сестры процедурной ,медицинской сестры операционной, медсестры-анестезистки, медицинской сестры перевязочной.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя  | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений, обеспечение надлежащего ухода за пациентом | Количество замечаний | Выполнение | 55% |
| 2. | Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов, оформление медицинской документации. | Количество отклонений | Соблюдение | 25% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 5% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 15% |

Таблица 35

Критерии оценки эффективности деятельности

санитарки АПП, КСС, младшая медицинская сестра, буфетчица.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцент |
| 1. | Отсутствие замечаний по выполнению санитарно-противоэпидемического и санитарно-гигиенического режима, правилам разведения и применения моющих и дезинфицирующих средств. | Количеств замечаний | Отсутствие | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |

Таблица 36

Критерии оценки эффективности деятельности

заведующей центральным складом ,заведующей продуктовым складом ,заведующей промышленным складом ,сестры-хозяйки.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев | Соблюдение  | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение  | 10% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 10% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима, разведение и применение моющих и дезинфицирующих средств. | Количество отклонений | Соблюдение | 30% |

Таблица 37

Критерии оценки эффективности деятельности

Ведущего юрисконсульта, ведущего бухгалтера, бухгалтеров, ведущего экономиста, экономистов, ведущего специалиста отдела кадров, специалистов отдела кадров, документоведа, медицинских статистов, заведующего медицинским архивом.заведующая ОМК.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдение нормативно-правовых актов и иных руководящих документов по своему разделу работы | Количество отклонений | Соблюдение | 40% |
| 2. | Соблюдение сдачи отчётов в установленные сроки | Количество отклонений | Соблюдение | 30% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |

Таблица 38

Критерии оценки эффективности деятельности

Начальник отдела информации, программист, Начальник АХЧ, Начальник гаража, Начальник по ГО и ЧС, Инженер-энергетик, Инженер по ОТ и ТБ

Инженер по противопожарной, водоканальной, лифтовой службе.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроценах |
| 1. | Соблюдение нормативно-правовых актов и иных руководящих документов по своему разделу работы | Количество отклонений | Соблюдение | 40% |
| 2. | Соблюдение сдачи отчётов в установленные сроки | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб и замечания главного врача, выполнение предписаний надзорных органов  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |

Таблица 39

Критерии оценки эффективности деятельности

медицинского дезинфектора

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев  |  Соблюдение  | 20% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений |  Соблюдение  | 10% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима. | Количество случаев  |  Соблюдение  | 50% |

Таблица 40

Критерии оценки эффективности деятельности администратора

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Количество случаев  | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 30% |

Таблица 41

Критерии оценки эффективности деятельности

Кастелянша, автоклавер, оператор стиральных машин.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев  |  Соблюдение  | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений |  Соблюдение  | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |

Таблица 42

Критерии оценки эффективности деятельности

уборщицы АПП и КСС

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Наличие замечаний за качество выполняемой работы | Количество случаев  | Отсутствие | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.  | Количество случаев  | Соблюдение  | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 30% |

Таблица 43

Критерии оценки эффективности деятельности техника

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. |  Качество ведения учетно-отчетной документации. | Количество отклонений | Отсутствие | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Количество случаев  | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 40% |

Таблица 44

Критерии оценки эффективности деятельности

прочего персонала АХЧ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество отклонений | Соблюдение | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.  | Количество случаев  | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 30% |

Таблица 45

Критерии оценки эффективности деятельности

персонала ПИЩЕБЛОКА

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Приготовление качественной пищи | Количество отклонений | Отсутствие | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности.  | Количество случаев  | Соблюдение | 30% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 10% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима.  | Количество случаев  |  Отсутствие замечаний | 10% |

Таблица 46

Критерии оценки эффективности деятельности

Водитель, водитель НЖКО, санитар-водитель.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Соблюдение санитарно-гигиенического содержания медицинского автомобиля  | Количество отклонений | Отсутствие | 50% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствиежалоб | 30% |

Таблица 47

Критерии оценки эффективности деятельности

Заместителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдение нормативно-правовых актов и иных руководящих документов по своему разделу работы | Количество отклонений | Соблюдение | 50% |
| 2. | Соблюдение сдачи отчётов в установленные сроки | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Замечания от руководства больницы и вышестоящих контролирующих органов по вопросам организации работы больницы  | Количество случаев  | Отсутствие | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 10% |

Таблица 48

Критерии оценки эффективности деятельности ведущего техника

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Соблюдние установленных сроков сдачи реестров, отчетов, исправление ошибок, запись на прием в областные больницы и выдачу маршрутных листов, заведение карт диспансеризации и т.п. | Количество отклонений | Соблюдение | 60% |
| 2. | Отслеживание выполнения плана ГозЗадания медицинскими работниками | Количество замечаний | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 15% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев  | Соблюдение | 5% |

5.7 Показатели на основе процентов приведены в таблице для осуществления премирования « за выполнение особо важных и срочных работ» :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1.  | Качественное выполнение особо важных работ  | Число случаев | выполнение | 50% |
| 2. | Своевременное выполнение работ | Число случаев | выполнение | 50% |

**Приложение №9**

к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении персонального коэффициента работникам**

**ГБУЗ «Тугулымская ЦРБ»**

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение об установлении персонального коэффициента работникам ГБУЗ «Тугулымская ЦРБ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.
	2. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач учреждения. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач.
	3. Персональный повышающий коэффициент работникам учреждения устанавливается на текущий год, на основе рейтинга, формируемого на основе критериев оценки результатов и результативности профессиональной деятельности.
	4. В рамках данного Положения под результатами профессиональной деятельности понимается документально зафиксированные материалы, характеризующие достижения работника, степень соответствия его нормам правилам, принятым в учреждении, а под результативностью – систему работы по выполнению уставных задач учреждения и реализации Программы развития учреждения.
	5. Цель введения персонального повышающего коэффициента – обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от результатов и результативности их деятельности путем объективного оценивания профессиональной деятельности и получения на их основе рейтинговых таблиц по каждой категории работников.
	6. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается главным врачом персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Главный врач учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности данного работника для реализации уставных задач учреждения).
	7. Вновь принятым работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается главным врачом учреждения на год.

2. Снятие персонального повышающего коэффициента определяется следующими причинами:

2.1 Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам учреждения могут быть сняты приказом главного врача.

2.2 Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента:

- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению)

- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании учреждения.

3. Размер персонального повышающего коэффициента:

3.1 Максимальный размер персонального повышающего коэффициента составляет 3,0.

4. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента*:*

4.1 Персональный повышающий коэффициент рассчитывается раз в год ( с января м-ц)

4.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании отчетов руководителей структурных подразделений за предшествующий год .

5. Критерии и значения установления персонального повышающего коэффициента для персонала:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерии | Значения ппк  | Подтверждение  |
| 1 | Внедрение новых методик | 0,5 | Наименование методики |
| 2 | Освоение новой медицинской специальности  | 0,5 | Наименование специальности |
| 3 | Освоение новой медицинской аппаратуры | 0,5 | Наименование аппаратуры |
| 4 | Сложность и важность, выполняемой работы | 0,5 | Своевременная ,качественная отчетность |
| 5 | Участие в работе поликлиники (для врачей стационара) не менее 0,25 ставки  | 0,25 | Статистические талоны |
| 6 | Участие в работе стационара (для врачей поликлиники) не менее 0,25 ставки  | 0,25 | Истории болезни |
| 7 | Уровень самостоятельности и ответственности при выполнении работы | 0,25 | Своевременная ,качественная отчетность |
| 8 | Оптимизация расходов  | 0,25 | Сокращение расходов  |
| 9 | Повышение уровня аккредитации ЛПУ | 0,25 | Уровень ЛПУ |
| 10 | Участие в диспансеризации детей первого года жизни  | 0,25 | Сдача родовых сертификатов талон № 3 |
| 11 | Молодой специалист: |  |  |
| - врач  | 1,0 | Трудовая книжка |
| - средний медицинский персонал | 0,5 | Трудовая книжка |
| 12 | Звание «Заслуженный врач»; Отличник здравоохранения | 0,1 |  Удостоверение  |

**Приложение N 10**

 к Положению об оплате

 труда работников

 ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ, РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ МЕДИЦИНСКИХ**

**РАБОТНИКОВ ГБУЗ СО «ТУГУЛЫМСКАЯ ЦРБ» ЗА ОКАЗАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ**

**МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ И ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ**

**КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ И ОКАЗАНИЯ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИВ ПРЕДЕЛАХ**

**УСТАНОВЛЕННОЙ ИМ НОРМАЛЬНОЙПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия осуществления денежных выплат стимулирующего характера отдельным категориям медицинских работников, работников государственного учреждения здравоохранения Тугулымская центральная районная больница Свердловской области (далее - ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ») за оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени (далее - денежные выплаты).

2. Финансовое обеспечение расходов на денежные выплаты осуществляется в рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Свердловской области за счет средств бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области (далее - ТФОМС) и средств областного бюджета.

3. Право на получение денежных выплат имеют:

1) врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи), медицинские сестры участковые врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей), фельдшера, замещающие должности врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, фельдшера - помощники врача общей практики (семейного врача),оказывающих первичную медико-санитарную помощь, замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе;

2) врачи-фтизиатры участковые, фельдшера, замещающие должности врачей-фтизиатров участковых, медицинские сестры, работающие с врачами-фтизиатрами участковыми, замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе;

3) медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов (далее - ФАП) : заведующие ФАПами, фельдшера, акушерки, медицинские сестры, в том числе медицинские сестры патронажные, замещающие 0,25, 0,5, 0,75, 1,0 ставки по основной работе;

4) работники учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) скорой медицинской помощи государственной системы здравоохранения, в том числе оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) скорую медицинскую помощь (далее - СМП), замещающие не менее 1,0 ставки по основной работе: руководители учреждений СМП, заместители руководителей (врачи) учреждений СМП, заведующие структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) СМП, врачи, фельдшера (акушерки), медицинские сестры (в том числе главные медицинские сестры) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП (далее - медицинские работники).

4. Денежные выплаты медицинским работникам выплачиваются ежемесячно, с учетом предоставления медицинским работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, с применением районных коэффициентов, одновременно с выплатой заработной платы, в том числе:

1) за оказание дополнительной медицинской помощи, а так же по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в размере:

6000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

3000 рублей - фельдшерам, замещающим должность врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, фельдшерам - помощникам врача общей практики (семейного врача);

2000 рублей - медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

2) за выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в размере:

2000 рублей - руководителям учреждений СМП, заместителям руководителей (врачам) учреждений СМП, заведующим структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) СМП, врачам учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП; врачам-фтизиатрам участковым;

 1500 рублей - фельдшерам и акушеркам ФАПов, заведующим ФАПами; фельдшерам (акушеркам) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП; фельдшерам, замещающим должность врача-фтизиатра участкового;

1000 рублей - медицинским сестрам ФАПов, учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП, в том числе главным медицинским сестрам и медицинским сестрам патронажным; медицинским сестрам, работающим с врачами-фтизиатрами участковыми.

5. Денежные выплаты осуществляются за счет средств:

1) ТФОМС:

врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

фельдшерам, замещающим должности врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, фельдшерам - помощникам врача общей практики (семейного врача);

медицинскому персоналу ФАПов: заведующим ФАПами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным;

заведующим структурными подразделениями (станциями, подстанциями, отделениями) учреждений СМП, не оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП;

врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам (в том числе главным медицинским сестрам) учреждений и структурных подразделений (станций, подстанций, отделений) СМП, не оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП.

Денежные выплаты медицинским работникам, кроме работников общих врачебных практик (далее - ОВП) и ФАПов включаются в базовый тариф посещения; медицинским работникам ОВП, ФАПов и СМП - в подушевой норматив на финансирование медицинской помощи;

2) областного бюджета:

врачам-фтизиатрам участковым, фельдшерам, замещающим должности врачей-фтизиатров участковых, медицинским сестрам, работающим с врачами-фтизиатрами участковыми;

заведующим структурными подразделениями учреждений, оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП;

врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам (в том числе главным медицинским сестрам) учреждений, оказывающих специализированную (санитарно-авиационную) СМП.

Денежные выплаты медицинским работникам учитываются при установлении объема субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

6. Размер денежных выплат определяется по основному месту работы пропорционально объему выполненной работы.

В случае если медицинский работник, замещающий должность по основной работе, не отработал месячную норму рабочего времени, денежные выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

При осуществлении основной работы в ФАПах на 0,25, 0,5, 0,75 должности размер денежных выплат определяется пропорционально замещаемой должности.

Оценка обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи производится в соответствии с критериями оценки, установленными ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» :

1.Критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта , фельдшера- замещающего должность врача-терапевта участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 50% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок) | не менее 95%  | 95% | 15% |
| 3. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке  | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 15% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие  | 10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 10% |

2.Критерии оценки эффективности деятельности, врача общей практики, фельдшера – помощника врача ОВП

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 40% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок взрослого населения) | не менее 100%  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 15% |
| 6. | Обоснованность назначения лекарственных средств | Количество рецептов | Не менее 10 рецептов | 10% |

3.Критерии оценки эффективности деятельности Врача-педиатра участкового, фельдшера- замещающего должность врача-педиатра участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений , | % от запланированного объема не менее 98 % |  98% | 40% |
| 2. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании) | % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |
| 5. | Охват детей вакцинацией (от подлежащих) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения | 95% | 10% |

4. Критерии оценки эффективности деятельности врача-фтизиатра участкового , фельдшера замещающего должность врача - фтизиатра участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98% | 40% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соответ-ствии с планомне менее 95%от числа подлежащих |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев  |  Отсутствие |  15% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  |  15% |
| 5. | Количество случаев рецидивов туберкулеза | Количество случаев  |  Отсутствие | 20% |

5. Критерии оценки эффективности деятельности фельдшера фельдшерско – акушерского пункта, медицинской сестры фельдшерско – акушерского пункта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % |  98%  | 40% |
| 2. | Динамика наблюдения Диспансерных групп населения. | ½ выполнения от общего числа плана посещений  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании ,выполнение плана вакцинации) | не менее 95% |  95 %  |  10 % |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 20% |
| 6. | Выполнение плана ДД определенных групп взрослого , детского населения | не менее 95% |  95 %  |  10 % |

6.Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры участковой, терапевтического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 40% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок) | не менее 95%  | 95% | 15% |
| 3. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке  | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 15% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев |  Отсутствие  | 10% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Число замечаний | Отсутствие жалоб и замечаний | 10% |
| 6. | Выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 10% |

7. Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры участковой, педиатрического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений , | % от запланированного объема не менее 98 % |  98% | 50% |
| 2. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 4. |  Наличие обоснованных жалоб  | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 25% |

8.Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры врача общей практики

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений  | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98 % | 40% |
| 2. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок взрослого населения) | не менее 100%  | 100% | 10% |
| 3. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 6 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 6 мес. не менее 95 % |  95%  | 10% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 15% |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб  | Отсутствие жалоб  | 15% |
| 6. | Выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 10% |

 9.Критерии оценки эффективности деятельности фельдшеров скорой, неотложной медицинской помощи

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1.  | Расхождение диагнозов СМП и диагнозов стационара | Число случаев | отсутствие | 25% |
| 2. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 20% |
| 3. | Число повторных вызовов к пациенту по одному заболеванию в течении суток | Количество повторных вызовов к одному и тому же больному в течение 24 часов после первого посещения бригадой СМП |  Отсутствие | 25% |
| 4. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 5. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 10% |

11.Критерии оценки эффективности деятельности

фельдшеров по приему вызовов скорой, неотложной медицинской помощи, медицинской сестры по приему вызовов скорой, неотложной медицинской помощи

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1.  | Отсутствие не обоснованных отказов в оказании медицинской помощи. | Число случаев | отсутствие | 30% |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб от населения, врачей стационаров  | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб  | 25% |
| 3. | Своевременная передача вызова по ДТП, Н.С., внезапной смерти дежурному (СМП, полиции , ЕДДС,ГИБДД и др.) | Число случаев | отсутствие | 25% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

Денежные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям медицинских работников не начисляются в случаях:

- наличие замечаний по ведению медицинской документации и ведению электронной карты пациента;

- наличие замечаний по выполнению стандарта оказания медицинской помощи;

- наличие штрафных санкций по медико-экономической экспертизе, медико-экономическому контролю;

- несвоевременное и некачественное ведение учетно-отчетной документации;

- выполнение плановых показателей менее 98%;

- нарушение правил этики и деонтологии;

- наличие обоснованных жалоб;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

-повышение показателя младенческой смертности, смертности в трудоспособном возрасте, смертности от социально-значимых заболеваний (выше средне областного показателя)

В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей надбавка стимулирующего характера не начисляется полностью или начисляется частично за месяц, в котором имелись такие случаи.

 7. Решение об оценке эффективности руководитель ГУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» принимает персонально в отношении конкретного работника, при наличии финансовых средств.

Приложение № 11 к

 Положение об оплате труда

ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о премировании в ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»**

***I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

* 1. Настоящее Положение о премировании работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» (далее положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ регулирует порядок и условия премирования работников.
	2. В настоящем Положении под премией следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
	3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
	4. Премия начисляется по основному месту работы.
	5. Премирование направлено на материальное стимулирование с целью повышения ответственности работников ГБУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» (далее учреждение),улучшение результатов работы учреждения по всем плановым показателям, повышении качества обслуживания населения.

***II. ВИДЫ ПРЕМИЙ И ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ***

2.1.Настоящим Положением предусматривается осуществление премирования по результатам работы за месяц, год в случае выполнения плановых показателей,к профессиональному празднику, за выполнение особо важных и срочных работ.

 2.2.В зависимости от финансирования в условиях смешанного финансирования учреждения:

- областной бюджет

- ТФОМС согласно плана ФХД

- внебюджетный фонд

 Главный врач самостоятельно принимает решение о выплате премии (статья 22 ,191 ТК РФ), самостоятельно утверждает размер премии в фиксированной сумме в рублях , в процентах от должностного оклада .

 За особые услуги имеет право единовременно повысить размер премии:

* Особый режим работы;
* Интенсивность и напряженность работы;
* Высококачественное и своевременное выполнение своих обязанностей;
* Выполнение дополнительного объема работы, разовых заданий руководителя;
* За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
* Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
* За образцовое качество выполняемых работ:
	+ - * Присвоение почетных званий РФ;
			* Награждение знаками отличия РФ;
			* Награждение Почетной грамотой Правительства Свердловской области, Губернатора Свердловской области, Министерства здравоохранения Свердловской области.

***III. РАЗМЕР ПРЕМИЙ***

 3.1.Премия выплачивается в пределах имеющихся средств, планового фонда стимулирования оплаты труда сотрудников.

 3.2. Размер премии работников учреждения может устанавливаться в размере до 100% величины должностного оклада, по представлению руководителя структурного подразделения в отдел кадров протокол производственного собрания с указанием фамилии, должности и размера индивидуальной премии пропорционально отработанному времени .

 3.3 Совокупный размер премии предельными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения учреждения.

***IV. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ, НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ***

* 1. Премирование руководителей (главного врача) производится по результатам работы учреждения в целом вышестоящим органам (Минздравом Свердловской области); главного бухгалтера, заместителям главного врача по службам размер премии определяет главный врач учреждения; заведующих отделениями к премированию представляют заместители главного врача и начальники по службам.

4.2.Премирование работников учреждения проводится на основании приказа главного врача .

4.3.Премия начисляется работникам учреждения по результатам работы за определенный период времени.

 4.4.Выплата премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

 4.5.В связи с тем, что Тугулымский р-он Свердловской области относится к районам с неблагоприятными природными климатическими условиями, к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 15% .Районный коэффициент начисляется на всю сумму начисленной премии.

***Y. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.***

5.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его главным врачом.

5.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера ЛПУ.