|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Председатель первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ  ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» | И.о.Главного врача  ГАУЗ СО « Тугулымская ЦРБ» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Анисимова А.С. «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.А.Титарь  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

"ТУГУЛЫМСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА"

**Глава 1. Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного 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),постановлением Правительства Свердловской области от 12. 10. 2017 г.№742-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 30. 09. 2015 г. N 866 - ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области»,постановлением Правительства Свердловской области от 31. 05. 2018 г.№333-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 30. 09. 2015 г. N 866 - ПП »,постановлением Правительства Свердловской области от 20. 06. 2019 г.№373-ПП «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 30. 09. 2015 г. N 866 - ПП », постановлением Правительства Свердловской области от 01.10. 2020 г. №666-ПП «Об индексации заработной платы и внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Свердловской области, утвержденное постановлением Правительства Свердловской области от 30. 09. 2015 г. N 866 - ПП », постановлением Правительства Свердловской области от 18.02. 2021 г. №74-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2021 году, приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 10.02.2022 г. № 245-п «О внесении изменений в приказ 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 »», постановлением Правительства Свердловской области № 403-ПП от 24.06.2022г. «О внесении изменения в постановления Правительства Свердловской области от 10.02.2021 № 81-ПП « Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году»,постановлением Правительства Свердловской области от 03.08.2023г. № 553-ПП «О внесении изменения в постановления Правительства Свердловской области от 09.02.2023 №88-ПП « Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2023 году»».

2. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» утверждается приказом учреждения № 268 от 25 .09.2023 г. 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 ГАУЗСО "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](consultantplus://offline/ref=1F6FFC2E741C5913770081E6323385F7A27119D48F8D346ADBA5AA9720AFB0A91C8580CB54A69AF3w2z5M), 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 | 10900 |
| Средний медицинский и фармацевтический персонал | **1** | Медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной; медицинский регистратор | 11500 |
| **2** | Помощник врача-эпидемиолога, медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант | 12000 |
| **3** | Медицинская сестра; 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) | 12700 |
| 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 | 13200 |
| **5** | Старшая медицинская сестра; старший фельдшер СМП ;заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер ; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - медицинская сестра; заведующий ОМК | 14600 |
| Врачи и провизоры | **1** | Врач- стажер | 16500 |
| **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- клинической лабораторной диагностики, врач-эпидемиолог,провизор. | 18500 |
| **3** | Врачи - специалисты стационарных отделений: врач-терапевт; врач-невролог; врач-трансфузиолог; врач-неонатолог; врач –инфекционист; врач –педиатр. Врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый,врач общей практики (семейный врач).Врач скорой медицинской помощи. | 21200 |
| **4** | Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационаре:  врач-хирург, врач-травматолог-ортопед, врач-акушер-гинеколог, врач-анестезиолог-реаниматолог, врач-патологоанатом | 22500 |
| Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием | **1** | Заведующий структурным подразделением, отделением, лабораторией и другими подразделениями: заведующий клинико диагностической лабораторией-врач клинической лабораторной диагностики , заведующий детской консультацией | 25200 |

По должности главная медицинская сестра размер должностного оклада —

30 500 рублей.

6. Медицинским и фармацевтическим работникам учреждений, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, а также медицинским и фармацевтическим работникам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов. [Перечень](consultantplus://offline/ref=E49C6BF63A9DA14897C7C74E63C513DDBBB91DC45BC5670868752A27BF264E1F12F3744755C84C956FF80568hCn5M) должностей медицинских и фармацевтических работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в поселках городского типа, 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](consultantplus://offline/ref=1F6FFC2E741C5913770081E6323385F7A47612D48E846960D3FCA69527A0EFBE1BCC8CCA54A69BwFz0M) «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 | **1** | Психолог | 14600 |

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**

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

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 | Администратор | 11126 |
| 2 | Заведующий архивом; заведующий центральным складом, заведующий продуктовым складом | 12531 |
| 4 | Ведущий техник, оператор ЭВМ, инженер-энергетик, специалист по охране труда, инженер по пожарной безопасности, инженер-сметчик, статистик | 15290 |
| 5 | Начальник гаража ; начальник административно-хозяйственной части ; начальник отдела материально- технического снабжения; начальник водоканальной, лифтовой, газовой и отопительной службы | 16683 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня  Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 | Старший статистик, системный администратор, специалист по кадрам,  кассир | 18062 |
| 3 | Бухгалтер, экономист, специалист в сфере закупок | 20859 |
| 4 | Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам. | 22238 |
| 5 | Главные специалисты: заместитель главного бухгалтера | 23630 |
| 1 | Начальник отдела информации; начальник ГО и ЧС ;начальник отдела кадров. | 26401 |

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**

| Наименование  ПКГ | Квалифика-ционный уровень | Должности служащих ,отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад,  рублей |
| --- | --- | --- | --- |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 | Гардеробщик; сторож; уборщик территорий; подсобный рабочий; лифтер; кастелянша; оператор стиральных машин; буфетчица; кухонный рабочий; уборщик служебных помещений | 8344 |
| 2 | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 9032 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 | Повар; автоклавщик ; слесарь по ремонту автомобиля | 9734 |
| 2 | Водитель; штукатур; дезинфектор | 10436 |
| 4 | Слесарь-электрик, слесарь-сантехник, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. | 12519 |

Высококвалифицированным рабочим и водителям автомобилей скорой медицинской помощи устанавливаются размеры окладов 15290 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](consultantplus://offline/ref=1F6FFC2E741C5913770081E6323385F7A27615DD8389346ADBA5AA9720wAzFM) 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](consultantplus://offline/ref=1F6FFC2E741C5913770081E6323385F7A27615DD8389346ADBA5AA9720AFB0A91C8580CB54A693FBw2zFM) 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](consultantplus://offline/ref=1F6FFC2E741C5913770081E6323385F7A27615DD8389346ADBA5AA9720AFB0A91C8580CD55wAz4M) 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.

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;

4) увеличение объема выполняемой 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 до 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 о 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. Учреждение в период подъема заболеваемости , в том числе новой коронавирусной инфекцией , предусматривает установление отдельным категориям медицинских работников выплат стимулирующего характера за увеличение объема выполняемой работы в период подъема заболеваемости. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу. Периоды подъема заболеваемости устанавливаются локальным нормативным актом учреждения . Приложение №10.

20.[Положением](file:///C:\Documents%20and%20Settings\LMarsyanova\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.Outlook\PJMMSWB0\post756-18%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 № 11.

21. 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.

22. 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.

23. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании**.** Приложение №12.

Максимальным размером премии не ограничены.

24. 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**

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

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

27.В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников медицинской организации устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников учреждения в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, количество сотрудников и иное).Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

28.Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера, устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

29. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [главой 4](file:///C:\Documents%20and%20Settings\LMarsyanova\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.Outlook\PJMMSWB0\post756-18%2008%202015.docx#Par573) настоящего положения.

30. 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.

31. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, предусмотренные [главой 5](file:///C:\Documents%20and%20Settings\LMarsyanova\Local%20Settings\Temporary%20Internet%20Files\Content.Outlook\PJMMSWB0\post756-18%2008%202015.docx#Par610) настоящего положения.

**Глава 7. Другие вопросы оплаты труда**

32. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения , принятым руководителем учреждения , или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника: -на похороны близких родственников(первой линии);- в связи со стихийными бедствиями;- к юбилею женщинам 55лет , мужчинам 60лет .

33. 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 2  к Положению об оплате  труда работников  ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» |

[ПЕРЕЧЕНЬ](consultantplus://offline/ref=E49C6BF63A9DA14897C7C74E63C513DDBBB91DC45BC5670868752A27BF264E1F12F3744755C84C956FF80568hCn5M)

должностей медицинских работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер окладов за работу в поселках городского типа ,сельских населенных пунктах : п.г.т. Тугулым, п. Ертарский ,п. Юшала, п. Луговской,

п.Заводоуспенка,с.Трошково,с.Верховино,с.Яр,с.Зубково,с.Ядрышниково,д.Гилёва, с.Ошкуково, д.Луговая, д.Н.Коркина, д.Калачики,д.Ивановка, д.Филина, п.Тугулым, д.Щелконогова.

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) Психолог;

2) Главная медицинская сестра.

Приложение 3

к Положению об оплате

труда работников

ГАУЗ 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

ГАУЗ 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 по специальной оценки условий труда рабочих мест, решения тарификационной комиссии ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»**

,

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование отделений** | **Наименование должностей** | **вредность** |
| **Терапевтический кабинет** | **Врач-терапевт участковый** | **4%** |
| **Фельдшер доврачебного приема** | **4%** |
| **Медицинская сестра участковая** | **4%** |
| **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%** |
| **Кабинет кардиолога** | **Врач- кардиолог** | **4%** |
| **Кабинет эндокринолога** | **Врач- эндокринолог** | **4%** |
| **Кабинет дерматовенеролога** | **Врач-дерматовенеролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Детская консультация** | **Врач-педиатр участковый** | **4%** |
| **Врач-детский хирург** | **4%** |
| **Врач-детский эндокринолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра участковая** | **4%** |
| **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Кабинет функциональной диагностики** | **Врач -эндоскопист** | **4%** |
| **Медсестра врача-эндоскописта** | **4%** |
| **Медсестра ЭКГ** | **4%** |
| **Врач- ультразвуковой диагностики** | **4%** |
| **Процедурный кабинет** | **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Кабинет диагностики (ФЛГ)** | **Врач-рентгенолог** | **4%** |
| **Рентгенолаборант** | **4%** |
| **Рентген-кабинет** | **Врач-рентгенолог** | **4%** |
| **Рентгенолаборант** | **4%** |
| **Стоматологический кабинет** | **Врач-стоматолог** | **4%** |
| **Зубной -врач** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Зубопротезный кабинет** | **Врач-стоматолог ортопед** | **4%** |
| **Женская консультация** | **Врач –акушер - гинеколог** | **4%** |
| **Акушерка** | **4%** |
| **Акушерка (смотрового кабинета)** | **4%** |
| **ОВП** | **Врач общей практики** | **4%** |
| **Фельдшер** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Амбулатория с.Верховино** | **Врач –терапевт участковый** | **4%** |
| **Фельдшер** | **4%** |
| **Врач-стоматолог** | **4%** |
| **Медицинская сестра участковая** | **4%** |
| **ФАПы** | **Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом -фельдшер** | **4%** |
| **Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом - медицинская сестра** | **4%** |
| **Фельдшер** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Модульный ФАП** | **Заведующий фельдшерско- акушерским пунктом -фельдшер** | **4%** |
| **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Дневной стационар при АПП** | **Врач-невролог** | **4%** |
| **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Терапевтическое отделение** | **Врач-невролог** | **4%** |
| **Врач-терапевт** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Медицинская сестра процедурная** | **4%** |
| **Анестезиолого-реанимационное отделение** | **Врач анестезиолог-реаниматолог** | **4%** |
| **Медицинская сестраанестезист** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Хирургическое отделение** | **Врач-травматолог-ортопед** | **4%** |
| **Врач – хирург** | **4%** |
| **Операционная медицинская сестра** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Гинекологическое отделение** | **Врач акушер-гинеколог** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Акушерское отделение** | **Врач акушер-гинеколог** | **4%** |
| **Врач - неонатолог** | **4%** |
| **Акушерка** | **4%** |
| **Медицинская сестра по уходу за новорожденными** | **4%** |
| **Инфекционное отделение** | **Врач-инфекционист** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Педиатрическое отделение** | **Врач-педиатр** | **4%** |
| **Медицинская сестра палатная** | **4%** |
| **Патологоанатомическое отделение** | **Врач-патологоанатом** | **4%** |
| **Санитарка** | **4%** |
| **Клиническая лабораторная диагностика** | **Заведующий-врач клинической лабораторной диагностики**  **Врач клинической лабораторной диагностики** | **4%**  **4%** |
| **Медицинский лабораторный техник** | **4%** |
| **Пищеблок** | **Повар** | **4%** |
| **Приемное отделение** | **Медицинская сестра** | **4%** |
| **Неотложная медицинская помощь** | **Фельдшер СМП** | **4%** |
| **Водитель (УАЗ;ГАЗ)** | **4%** |
| **Отделение скорой медицинской помощи** | **Врач отделения скорой медицинской помощи** | **4%** |
| **Фельдшер СМП** | **4%** |
| **Фельдшер по приему вызовов СМП** | **4%** |
| **Медицинская сестра по приему вызовов СМП** | **4%** |
| **Водитель (УАЗ;ГАЗ)** | **4%** |
| **Гараж** | **Водитель (УАЗ)** | **4%** |
| **Водитель (ГАЗ)** | **4%** |
| **Водитель (грузовой КО;ГАЗ)** | **4%** |
| **Водитель (легкового автомобиля)** | **4%** |
| **Амбулатория п.Луговской** | **Водитель** | **4%** |
| **Зубной-врач** | **4%** |
| **Медицинская сестра (стоматологический кабинет)** | **4%** |
| **Амбулатория п. Юшала** | **Водитель** | **4%** |
| **Зубной-врач** | **4%** |
| **Медицинская сестра (стоматологический кабинет)** | **4%** |
| **Амбулатория п. Заводоуспенское** | **Водитель** | **4%** |
| **Амбулатория п.Ертарский** | **Водитель** | **4%** |
| **Амбулатория с. Верховино** | **Водитель** | **4%** |
| **Административно-хозяйственное отделение** | **Слесарь-сантехник** | **4%** |

Приложение №5 к

Положение об оплате труда

ГАУЗ 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 медицинскаясестра, младшая медицинская сестра).

Приложение 6

к Положению об оплате

труда работников

ГАУЗ 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.

Приложение 7

к Положению об оплате

труда работников

ГАУЗ 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 | должности (специальности, категории работников | Размер повышения к окладу (должностному окладу), процентов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи | | |
| 1.1 | Кабинет психиатра | Врач психиатр – участковый, фельдшер | 25 |
| 1.2 | Кабинет нарколога | фельдшер | 25 |
| 2. | Медицинские работники, участвующие в оказании противотуберкулезной помощи | | |
| 2.2 | Кабинет противотуберкулезной помощи | Врач–фтизиатр, фельдшер, медицинская сестра, младшая медицинская сестра | 30 |
| 3. | Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а так же лица, работа которых связана  с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека | | |
| 3.1 | Кабинет диспансерного контроля | Врач-инфекционист, фельдшер, медицинская сестра | 60 |

**Приложение № 8** к Положению

«Об оплате труда работников

ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**ГАУЗ 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 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, и до снятия дисциплинарного взыскания:

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 флюорографических обследований на участке | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Прём сверх норм посещения населения с профессиональными осмотрами | Количество случаев | Более 10 | 20% |

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 % | 40% |
| 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% | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Выполнение планадиспансеризации определенных групп взрослого населения (выполнение плана прививок взрослого населения) | не менее 100% | 100% | 20% |

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% | 40% |
| 2. | Выполнение стандартаведения детей первого года жизни (выполнение плана вакцинации,патронаж и т.д.) | % 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% | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

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% | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Ведение федерального регистра пациентов, своевременное занесение достоверных данных, отсутствие ошибок. | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

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% | 40% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соответствии с планом  не менее 95%от числа подлежащих | 95% | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

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 в  процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений, выполнение норматива объема работы в УЕТ на 1 врачебную должность, КСГ. | Утвержденный норматив количества посещений не менее 98 % | 98% | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб. | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Охват диспансерным наблюдением лиц, состоящих на «Д» учете | % охваченных населения в соот-ветствии с планом  не менее 95%от числа подлежащих | 95% | 20% |

Таблица 7

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение плана, нагрузки | Утвержденный норматив количества посещений | 100% | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, соблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 30% |
| 4. | Расхождения ДЗ ,заключений специалистов(неверное толкование полученных результатов) | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

Таблица 8

Критерии оценки эффективностидеятельности провизор, фармацевт

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Дефекты оформления медицинской документации (ведение журналов и т.д) | 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 | 40% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов , письменные замечания от руководства больницы ,заведующих отделений,врачей | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Своевременное, полное,качественное ведение программ, федеральных регистров, и других информационных, программных комплексов. | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |

Таблица 9

Критерии оценки эффективности деятельностиврача – специалиста стационарныхотделений: врач-акушер-гинеколог,врач-хирург,врач-травматолог-ортопед.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение плана койко-дней, плана госпитализаций государственного заказа, выполнение средней длительности пребывания пациентов, не выше утвержденных по учреждению, выполнение оперативной активности. | Утвержденный норматив количества койко-дней не менее 100 %,  утвержденный норматив по оперативной активности не ниже 65% | 100% | 40% |
| 2. | Соблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий(санпинов и т.д.) | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации отделения | Количество случаев | Отсутствие нарушений | 20% |

Таблица10

Критерии оценки эффективности деятельности врача – специалиста стационарных отделений:врач-терапевт; врач-невролог; врач-анестезиолог-реаниматолог; врач-трансфузиолог; врач-неонатолог ;врач-педиатр;врач-инфекцианист.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №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% | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Дефекты оформления медицинской документации отделения | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

Таблица11

Критерии оценкиэффективности 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% | 40% |
| 2. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке. | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | 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 санпинов (в частности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации (журналов, амбулаторных карт, направлений и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 10% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица13

Критерии оценкиэффективностидеятельностимедицинской сестрыучастковой, педиатрического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | 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% | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации (журналов, амбулаторных карт, направлений и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Выполнение санпинов (соблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий в частности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

Таблица14

Критерии оценки эффективности деятельности медицинскойсестры, врача общей практики

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (выполнение плана вакцинации, патронаж и т.д. ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, не менее 95 % | 95% | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 20% |

Таблица15

Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры врача-специалиста ( в т.ч. врача фтизиатра)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение санпинов (соблюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий в частности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соот-ветствии с планом  не менее 95%от числа подлежащих | 95% | 20% |
| 3. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица16

Критерии оценки эффективности деятельности врача скорой медицинской помощи, фельдшеров скорой, фельдшеровнеотложной медицинской помощи

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1. | 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 | 40% |
| 2. | Расхождение диагнозов СМП и диагнозов приемного отделения | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 3. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица17

Критерии оценки эффективности деятельности

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1. | Качественная (безошибочная) работа в АДИС и с другими программами в т.ч. по номеру 112 | Количество случаев | отсутствие | 40% |
| 2. | Отсутствие не обоснованных отказов в оказании медицинской помощи | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 3. | Своевременная передачавызова (полиции , ЕДДС,ГИБДД и др.) | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб от населения, врачей стационаров | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица18

Критерии оценки эффективностидеятельности Р - лаборанта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение нормативного объема работы, соблюдение нагрузки,качественное выполнение рентгеновских снимков и флюорограмм | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Качество ведения учетно-отчетной документации,отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации . | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица19

Критерии оценки эффективностидеятельности медицинского лабораторного

техника

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение нормативного объёма работы | Утвержденный норматив количества | 100% | 50% |
| 2. | Качество ведения учетно-отчетной документации, отсутствие дефектов в лабораторных результатах (отсутствие некачественно провереныхиследований). | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 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,медицинской сестры по физиотерапии.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единица измерения | Норматив | Оценка  в процентах |
| 1. | Выполнение санпинов (собдюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий в часности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Случаи некачественного оформления медицинской документации | Количество  случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество  случаев | Соблюдение | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 21

Критерии оценки эффективности деятельности

Заведующего детской консультацией

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение месячного плана диспансеризации детей сирот, профосмотров детей. | % выполнения от общего числа | 95 % | 40% |
| 2. | Удельный вес детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании | % от плана за месяц | 90% | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб, связанных с нарушением прав пациентов, письменные замечания от руководства больницы | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, сан-эпид.режима | Число случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 22

Критерии оценки деятельности

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Критерий | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение месячного плана проф. осмотров детей ДДУ, ДШУ | Утвержденный норматив количества посещений | 100% | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, сан-эпид.режима | Число случаев | Соблюдение | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 23

Критерии оценкиэффективности деятельности

Врача-эпидемиолога, помощника врача - эпидемиолога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Устранение предписаний Роспотребнадзора | Количество случаев | Соблюдение | 40% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности,сан-эпид. режима | Число случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 24

Критерии оценки эффективности деятельности

Врач - патологоанатом

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

Таблица 25

Критерии оценки эффективности деятельности

Зубной техник

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение плана посещения,выполнение норматива объема работы в УЕТ на 1 врачебную должность,КСГ | Утвержденный норматив | Соблюдение | 40% |
| 2. | Дефекты оформления медицинской документации. | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 26

Критерии оценки эффективностидеятельности

Заведующая КДЛ, Врач КДЛ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Критерий | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Дефекты оформления медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 40% |
| 2. | Наличие обоснованных жалоб. | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Число случаев | Соблюдение | 20% |
| 4. | Выполнение санпинов (собдюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий в часности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

Таблица 27

Критерии оценкиэффективности деятельности

Медицинской сестры диетической

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Контроль за качество готовых блюд | Количество случаев | Соблюдение | 40% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Контроль санитарно-эпидемиологического режима пищеблока, соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 28

Критерии оценкиэффективности деятельности

Врач – профпатолог

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Контроль за своевременное прохождение медицинских осмотров согласно Приказу 302-н. | % охваченного населения | Не менее 95 % от числа подлежащих | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |

Таблица 29

Критерии оценки эффективности деятельности

Психолога

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение плана посещений | Количество случаев | Соблюдение | 40% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Число случаев и их значимость | Соблюдение | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 30

Критерии оценки эффективностидеятельности Заведующей,

медицинской сестры кабинета профилактики.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение месячного плана  диспансеризации определенныхгрупп взрослого населения | % выполнения от общего числа | 95% | 40% |
| 2. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Охват диспансерным наблюдением лиц ,состоящих на «Д» учете | % от плана за месяц | 95-100% | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 31

Критерии оценки эффективностидеятельности

Главной медицинской сестры, старшей медицинской сестры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Организация работы ,  контроль деятельности среднего, младшего медперсонала. | Количество отклонений | Отсутствие | 40% |
| 2. | Наличие предписаний надзорных органов | Количество отклонений | Отсутствие | 20% |
| 3. | Качество ведения учетно-отчетной документации (отсутствие дефектов). | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 32

Критерии оценки эффективности деятельности

Заместителей главного врача (врачи)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Выполнение государственного задания в рамках ОМС, бюджетного финансирования | Количество отклонений | Соблюдение | 40% |
| 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 | 20% |

Таблица 33

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 в  процентах |
| 1. | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений, обеспечение надлежащего ухода за пациентом | Количество замечаний | Выполнение | 40% |
| 2. | Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов, оформление медицинской документации. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 4. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |

Таблица 34

Критерии оценки эффективности деятельности

санитарки, младшая медицинская сестра, буфетчица.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процент |
| 1. | Отсутствие замечаний по выполнению санитарно-противоэпидемического и санитарно-гигиенического режима, правилам разведения и применения моющих и дезинфицирующих средств. | Количеств замечаний | Отсутствие | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 35

Критерии оценки эффективности деятельности

заведующей центральным складом ,заведующей продуктовым складом .

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев | Соблюдение | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима, разведение и применение моющих и дезинфицирующих средств. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

Таблица 36

Критерии оценки эффективности деятельности

Ведущего юрисконсульта, ведущего бухгалтера, бухгалтеров, ведущего экономиста, экономиста, начальника отдела кадров, ведущего специалиста отдела кадров, специалистов отдела кадров,администратора,старшего статистика, медицинского статистика, заведующего медицинским архивом, заведующая ОМК,кассир.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 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 | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 37

Критерии оценки эффективности деятельности

Начальник отдела информации,программист, Начальник АХЧ, Начальник гаража, Начальник по ГО и ЧС, Инженер-энергетик, Инженер по охране труда,

Инженер по пожарной безопасности, начальник водоканальной, лифтовой, газовой и отопительной службе, инженер сметчик.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  проценах |
| 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 | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 38

Критерии оценки эффективности деятельности

дезинфектора

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима. | Количество случаев | Соблюдение | 40% |

Таблица 39

Критерии оценкиэффективности деятельности администратора

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Дефект в оформлении медицинской документации | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 40

Критерии оценки эффективности деятельности

Кастелянша, автоклавер, оператор стиральных машин.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество случаев | Соблюдение | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 41

Критерии оценки эффективностидеятельности

уборщицы АПП и КСС

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Наличие замечаний за качество выполняемой работы | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 42

Критерии оценки эффективностидеятельности

прочего персонала АХЧ, слесарь по ремонту автомобиля.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Соблюдение правил учета и сохранности материальных ценностей | Количество отклонений | Соблюдение | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

Таблица 43

Критерии оценки эффективностидеятельности

персонала пищеблока

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка впроцентах |
| 1. | Приготовление качественной пищи | Количество отклонений | Отсутствие | 40% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение санитарно-эпидемического режима. | Количество случаев | Отсутствие замечаний | 20% |

Таблица 44

Критерии оценки эффективности деятельности

Водитель, водитель НЖКО.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Соблюдение санитарно-гигиенического содержания медицинского автомобиля и общего технического состояния. | Количество отклонений | Отсутствие | 25% |
| 2. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности, правил ПДД | Количество случаев | Соблюдение | 25% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие  жалоб | 25% |
| 4. | Качественное, полное выполнений назначений вышестоящего руководства | Количество случаев | Соблюдение | 25% |

Таблица 45

Критерии оценки эффективности деятельности

Заместителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 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. | 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 | 20% |

Таблица 46

Критерии оценки эффективности деятельности оператора ЭВМ(ведущего техника)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в  процентах |
| 1. | Соблюдение 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 | 40% |
| 2. | Отслеживание выполнения плана Государственного задания медицинскими работниками | Количество замечаний | Отсутствие | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество случаев | Соблюдение | 20% |

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

ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении персонального коэффициента работникам**

**ГАУЗ «Тугулымская ЦРБ»**

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение об установлении персонального коэффициента работникам ГАУЗ «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 | За оказание дополнительной медицинской помощи и выполнение обязанностей по повышению качества организации и оказания медицинской помощи в пределах установленной им нормальной продолжительности рабочего времени | 0,25 | Трудовая книжка(фельдшер, замещающий должность врача-участкового терапевта,фельдшер, замещающий должность врача-участкового педиатра,фельдшер общей врачебной помощи) |
| 12 | Молодой специалист: |  |  |
| - врач | 1,0 | Трудовая книжка |
| - средний медицинский персонал | 0,5 | Трудовая книжка |
| 13 | Звание «Заслуженный врач» | 0,1 | Удостоверение |

Приложение 10

к Положению об оплате

труда работников

ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**Перечень**

**должностей медицинских работников которым предусмотрены выплаты стимулирующего характера за увеличение объема выполняемой работы в период подъема заболеваемости.**

Фельдшеры (медицинские сестры) по приёму вызовов и передаче их выездным бригадам - 30 процентов.

**Приложение N 11**

к Положению об оплате

труда работников

ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

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

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ МЕДИЦИНСКИХ**

**РАБОТНИКОВ ГАУЗ 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 автономного учреждения здравоохранения Тугулымская центральная районная больница Свердловской области (далее - ГАУЗ 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, 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;

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;

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 ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» :

1.Критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения | не менее 95% | 95% | 40% |
| 2. | Выполнение плана прививок взрослого населения | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения | 95% | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Диспансерные группы, диспансерное наблюдение | % охваченных от числа подлежащих среди прикрепленного населения | 80 % | 20% |

2.Критерии оценки эффективности деятельности, врача общей практики

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана,диспансерное наблюдение групп взрослого населения | не менее 95% | 95% | 40% |
| 2. | Выполнение плана прививок взрослого населения | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения | 95% | 20% |
| 3. | Наличие обоснованных жалоб | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 4. | Обоснованность назначения лекарственных средств | Количество рецептов | Не менее 10 рецептов | 20% |

3.Критерии оценки эффективности деятельности Врача-педиатра участкового.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Охват детей вакцинацией (от подлежащих)-выполнение плана прививок | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения | 95% | 40% |
| 2. | Выполнение плана профосмотров не организованных детей на учебу | % от общего кол-ва детей не менее 95 % | 95% | 20% |
| 3. | Выполнение плана ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании) | % грудных детей до 3 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 3 мес. не менее 75 % | 75% | 20% |
| 4. | Выполнение плана наблюдений диспансерных групп на учете | ½ от общего числа посещений | 100% | 20% |

4. Критерии оценки эффективности деятельности врача-фтизиатра участкового,

фельдшера замещающего должность врача - фтизиатра участкового

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Полнота охвата лечебно – профилактической помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением | % охваченных населения в соответ-ствии с планом  не менее 95%от числа подлежащих | 95% | 40% |
| 2. | Количество случаеврецидивов туберкулеза | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Ведение лекарственного обеспечения пациентов (своевременная выписка и выдача лекарств, оформление заявок на медикаменты, сдача отчетов) | % охваченных не менее 100% | 100% | 20% |
| 4. | Проведение профилактической работы с населением (школы здоровья, корреспонденция) | Количество случаев | Не менее 5 | 20% |

5. Критерии оценкиэффективностидеятельности фельдшера фельдшерско – акушерского пункта, медицинской сестры фельдшерско – акушерского пункта

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение стандарта ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, выполнение плана вакцинации) | не менее 95% | 95 % | 40% |
| 2. | Динамика наблюдения Диспансерных групп населения. | ½ выполнения от общего числа плана посещений | 100% | 20% |
| 3. | Выполнение плана ДД определенных групп взрослого,детского населения | не менее 95% | 95 % | 20 % |
| 4. | Выполнение плана прививок взрослого и детского населения | % от запланированного объема не менее 95 % | 95% | 20% |

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана прививок(вакцинации) | % от запланированного объема не менее 95 % | 95 % | 40% |
| 2. | Качественное выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Выполнение плана диспансерного наблюдения взрослого населения (профилактическая работа на участке) | не менее 95% | 95% | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

7. Критерии оценкиэффективностидеятельностимедицинской сестрыучастковой,педиатрического участка.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана прививок(вакцинации) | % от запланированного объема не менее 95 % | 95% | 40% |
| 2. | Проведение профилактической работы на участке | ¼ от числа подлежащих среди прикрепленного населения | 100% | 20% |
| 3. | Качественное выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

8.Критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестрыврача общей практики

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана прививок (вакцинации)взрослого и детского населения | % от запланированного объема не менее 95 % | 95% | 40% |
| 2. | Выполнение санпинов (собдюдение санитарно-противоэпидемических мероприятий в часности 2630-10 и т.д.) | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Выполнение плана ведения детей первого года жизни (находящихся на грудном вскармливании, ) | % охваченных вакцинацией от числа подлежащих вакцинации среди прикрепленного населения, % грудных детей до 3 мес., находящихся на грудном вскармливании, от общего кол-ва детей до 3 мес. не менее 75 % | 75% | 20% |
| 4. | Качественное выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

9.Критерии оценки эффективности деятельностимедицинской сестры работающей с врачом-фтизиатром участковым.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименования показателя | Единицы измерения | Норматив\* | Оценка в процентах |
| 1. | Выполнение плана флюорографических обследований на участке. | % охваченных флюоро-исследованиями от числа подлежащих среди прикрепленного населения от плана не менее 80% | 80 % | 40% |
| 2. | Выполнение плана вакцинации и ревокцинации ,БЦЖ, а также туберкулинадиагностику у детей. | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 3. | Обеспечение сбора качественного ,диагностического материала в виде мокроты (проводить беседы) | Количество случаев | Отсутствие | 20% |
| 4. | Качественное выполнение назначений врача | Количество случаев | Отсутствие | 20% |

10.Критерии оценки эффективности деятельности врача скорой медицинской помощи, фельдшеров скорой,неотложной медицинской помощи

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Звание показателя | Единица измерения | Критерии | Оценка в процентах |
| 1. | Невыполнение стандартов оказания СМП в т.ч. лекарственного назначения . | Число случаев | отсутствие | 40% |
| 2. | Расхождение диагнозов СМП и диагнозов стационара | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 3. | Отсутствие не обоснованных отказов в оказании медицинской помощи. | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 4. | Соблюдение правил охраны труда, пожарной безопасности. | Количество отклонений | Соблюдение | 20% |

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. | Дефекты оформления медицинской документации, наличие МЭК от страховых компаний | Количество случаев | Отсутствие | 40% |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб от населения, врачей стационаров | Абсолютное число жалоб | Отсутствие жалоб | 20% |
| 3. | Своевременная передача вызова СМП | Число случаев | отсутствие | 20% |
| 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 ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ» принимает персонально в отношении конкретного работника, при наличии средств

Приложение № 12к

Положение об оплате труда

ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ»

**П О Л О Ж Е Н И Е**

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

***I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

* 1. Настоящее Положение о премировании работников ГАУЗ 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 ГАУЗ 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% и более 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.