

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЯНЦ КМП
от «30» декабря 2022 г. № 06-06/370



СОГЛАСОВАНО
Выписка из протокола
Первичной профсоюзной
организации ЯНЦ КМП
от «29» декабря 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного научного
учреждения «Якутский научный центр комплексных
медицинских проблем», финансируемого из средств
обязательного медицинского страхования и иных источников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения "Якутский научный центр комплексных медицинских проблем", финансируемого из средств обязательного медицинского страхования и иных источников (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Клиники учреждения.

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение "Якутский научный центр комплексных медицинских проблем" (ЯНЦ КМП, учреждение)- учреждение подведомственное Министерству науки и высшего образования Российской Федерации.

Клиника ЯНЦ КМП осуществляет свою деятельность в сфере обязательного медицинского страхования на основании договоров на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию и не вправе отказать застрахованным лицам в оказании медицинской помощи в соответствии с территориальной и базовой программами обязательного медицинского страхования.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии:

- с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373),

- с Рекомендациями по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. N 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений" (признан Министерством юстиции Российской Федерации не нуждающимся в государственной регистрации, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 25 августа 2008 г. № 01/8393-АВ)

- с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284; Российская газета, 2014, № 118),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный N 10190) с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 657н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 декабря 2008 г., регистрационный N 12795) и от 2 августа 2011 г. N 861н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 сентября 2011 г., регистрационный N 21728), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2017 г. N 233н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 марта 2017 г., регистрационный N 46149),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» (зарегистрирован Министерством юстиции

Российской Федерации 9 апреля 2008 г., регистрационный N 11481) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 марта 2017 г. N 233н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 28 марта 2017 г., регистрационный N 46149),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140),

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150);

- с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 70 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по видам экономической деятельности "Деятельность в области здравоохранения" и "Деятельность по уходу с обеспечением проживания"

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);

- с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714).

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Клиники ЯНЦ КМП (далее - работников) за счет всех источников финансирования, в том числе формируемых из объема медицинской помощи, оказываемой застрахованным лицам в соответствии с территориальной и базовой программами обязательного медицинского

страхования, средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашением, настоящим локальным нормативным актом, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), содержащими нормы трудового права.

1.5. При утверждении Положения об оплате труда работников учреждения учитывается мнение представительного органа работников ЯНЦ КМП.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного на календарный год. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме районного и северного коэффициентов) и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение ученой степени, звания и т.д.).

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

В случае недостаточности финансового обеспечения учреждение вправе постепенно доводить размеры окладов до рекомендованных минимальных значений, приведенных в «Примерном положении об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации», утвержденных приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 1 февраля 2021 г. N 70.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Фиксированный размер оклада, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору). Штатные единицы, финансируемые из средств обязательного медицинского страхования и иных источников, приведены в приложении № 1. При недостаточности бюджетных средств, стимулирующие выплаты могут финансироваться за счет средств от приносящей доход иной деятельности, что предусматривается в соответствующих сметах.

1.12. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.13. Основой при планировании фонда оплаты труда работников учреждения является среднегодовая штатная численность работников, предусмотренная штатным расписанием.

1.14. При изменении штатной численности работников в течение года утвержденный годовой фонд оплаты труда пересчитывается исходя из новой штатной численности работников с учетом количества месяцев содержания вводимых или выводимых должностей.

1.15. Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов);
- изменения штатов в связи с проводимыми организационно-штатными мероприятиями, повлекшими изменение штатной численности: изменение объемов работ и соответственно переходом на штаты с меньшими объемными показателями, внедрение новой техники (оборудования), новых технологий, средств охранной сигнализации и других технических средств;
- существенных изменений условий оплаты труда.

1.16. Изменения в фонд оплаты труда работников учреждения вносятся путем внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.17. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором. Экономия фонда оплаты труда может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.18. Положение вступает в действие с 01 января 2023 г.

1.19. По инициативе руководителя учреждения, собранием трудового коллектива Положение (его отдельные пункты) может быть изменено;

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878);;
- мнения представительного органа работников;

-отраслевого (межотраслевого) соглашения;
-систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);
- плана мероприятий («дорожной карты»), утвержденного Указом Президента Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 1 приложения № 2 настоящего Положения.

2.3. Размеры окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих по квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых в установленном порядке. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 2 приложения № 2 настоящего Положения.

2.4. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Размеры окладов по соответствующим ПКГ приведены в таблице 3 приложения № 2 настоящего Положения.

В случае если должности служащих, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Клиники ЯНЦ КМП осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. За работу в районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты (в размере 40%);

г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в размере 80%).

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.3. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.4. Размер доплаты при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон

с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.5. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера или по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения здравоохранения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

3.7.1. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.7.2. Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.7.3. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8. Ежемесячная доплата за ненормированный рабочий день может быть установлена водителям до 25 процентов от оклада.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию (для медицинских и фармацевтических работников);
- повышающий коэффициент за почетные звания (для всех работников);
- повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (для всех работников);
- персональный повышающий коэффициент к окладу (для всех работников);
- премиальные выплаты по итогам работы (для всех работников).

Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется при наличии финансового обеспечения ежеквартально, ежегодно.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания приведены в таблице:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	За вторую квалификационную категорию	0,1
2.	За первую квалификационную категорию	0,2
3.	За высшую квалификационную категорию	0,3
4.	За наличие почетного звания	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие почетного звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за наличие почетного звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

4.3. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения для медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Для общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, процентная надбавка за стаж непрерывной работы к должностным окладам (ставка) выплачивается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Процентная надбавка
от 1 до 3 лет	0,05
от 3 до 5 лет	0,10
свыше 5 лет	0,15

4.4. По представлению руководителя структурного подразделения работнику может устанавливаться персональный повышающий коэффициент стимулирующего характера с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на определенный срок, но не более одного года, приказом по учреждению на основании представления руководителя структурного подразделения. Коэффициент отменяется или пересматривается при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных (срочных) работ, а также в случае уменьшения объемов финансирования.

4.5. Выплаты стимулирующего характера для медицинских и фармацевтических

работников учреждения производится по результатам оценки эффективности труда ежеквартально при наличии финансового обеспечения.

Критерии показателей для оценки эффективности труда медицинских и фармацевтических работников приведены в таблицах 1.1-1.5 по врачам, таблицах 2.1, 2.2 по среднему медицинскому персоналу, таблице 3 по младшему медицинскому персоналу приложения № 4 к настоящему Положению.

4.6. Для всех категорий работников учреждений премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников ежегодно при наличии финансового обеспечения.

Осуществление выплат премиального характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда, которое рассматривается комиссией.

Членами комиссии являются:

- заместитель директора по общим вопросам – председатель комиссии;
- главный врач;
- председатель профкома;
- главный бухгалтер;
- главный экономист.

Комиссия имеет право отклонить ходатайство при невыполнении работником плановых заданий, наличии случаев дисциплинарных взысканий, нарушений правил охраны труда и техники безопасности, трудового распорядка Учреждения.

Премирование руководителей подразделений осуществляется по итогам работы каждого подразделения в целом и личного вклада в выполнение планов подразделений.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.6.1. Для категорий общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих критерии показателей для оценки эффективности труда приведены в таблице 4 приложения № 4 к настоящему Положению.

4.6.2. Для работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих критерии показателей для оценки эффективности труда приведены в таблице 5 приложения № 4 к настоящему Положению. Для водителей критерии для оценки эффективности труда приведены в таблице 6 приложения № 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплаты может определяться в размере среднемесячной заработной платы пропорционально отработанным дням, процентах к окладу работника, в абсолютном размере.

4.7. В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по отдельным категориям работникам могут быть произведены единовременные денежные выплаты при наличии финансового обеспечения, целевых средств и т.д.

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Основанием для начисления премии является приказ руководителя Учреждения.

5. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей и главной медицинской сестры

5.1. Главный врач относится к категории руководителей структурных подразделений по аналогии начальник, заведующий подразделения. Должностной оклад главного врача устанавливается в соответствии с ПКГ «Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим

образованием» таблицы 1 приложения №2 «Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов заместителей главного врача устанавливаются на 10% ниже должностного оклада главного врача.

Размеры окладов руководителей из числа среднего медицинского персонала (главные медицинские сестры) устанавливаются на 30% ниже окладов руководителей.

5.2. С учетом условий труда главному врачу, его заместителям и главной медицинской сестре устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

6. Другие вопросы

6.1. Работникам учреждения при наличии средств по фонду оплаты труда из средств обязательного медицинского страхования и средств от приносящей доход иной деятельности могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации).

Приложение №1
к Положению об оплате труда

Штатные единицы работников, оплата труда которых производится из средств ОМС

Наименование	Должность	ПКГ уровень	Квалифи- кационный уровень	Количество штатных единиц
	Юрист	3	1	1
	ИТОГО:			1
Бухгалтерия	Заместитель главного бухгалтера	3	5	1
	Ведущий бухгалтер	3	4	1
	Бухгалтер	3	1	1
	Кассир	1	1	0,25
	ИТОГО:			3,25
Отдел кадров	Специалист по кадрам	3	1	1
	ИТОГО:			1
Общий отдел	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	3	1	0,5
	Менеджер	3	1	1
	Специалист охраны труда	3	1	1
	Секретарь	1	1	1
	Документовед	3	1	1
	Инженер программист	3	1	0,5
	Хозяйственная служба			
	Заведующий хозяйственной части	2	3	1
	Слесарь-сантехник	1	1	1
	Столяр	1	1	1
	Водитель	2	4	1
	Водитель	2	4	1
	Уборщик служебного помещения	1	1	2
	Уборщик территории	1	1	0,5
	Слесарь-электрик	2	2	1
	Рабочий	1	1	1
	Буфетчик	1	1	2,00

	Кастелянша	1	1	1
	Администратор	2	1	1
	ИТОГО:			18,5
Отдел управления государственными закупками	Начальник отдела	4	1	1
	Специалист по закупкам	3	1	1
	ИТОГО:			2
	ВСЕГО:			25,75
Клиника	Главный врач	4	3	1,0
	Заместитель главного врача по медицинской части и клинико-экспертной работе			1,0
	Главная медицинская сестра			1,0
	Итого			3,00
	из них:			
	врачей			2,00
	СМП			1,00
	ММП			
	Прочие			
		Организационно-методический отдел		
	Начальник отдела	4	1	1,00
	Врач-методист	3	2	0,50
	Медицинский статистик	2	1	1,0
	Статистик	1	1	1
	Итого ОМО			3,50
	из них:			
	врачей			0,50
	СМП			1,00
	ММП			
	Прочие			2,00
	Клинико-диагностическая лаборатория			
	Заведующая лабораторией	4	1	1,00

	Биолог	3	2	1,00
	Фельдшер-лаборант	2	4	4,00
	Санитарка	1	1	2,00
	Итого КДЛ			8,00
Общеклиническое отделение	Заведующий отделением	4	1	1,00
	Старшая медицинская сестра	2	5	1,00
	Итого			2,00
	Физиотерапевтический кабинет			
	Врач-физиотерапевт	3	2	1,00
	Медицинская сестра по физиотерапии	2	3	2,00
	Медицинская сестра по массажу	2	3	1,00
	Итого физиотерапевтический кабинет			4,00
	Кабинет лечебной физкультуры			
	Врач по лечебной физкультуре	3	2	1,00
	Инструктор ЛФК	2	1	1,00
	Итого кабинет ЛФК			2,00
	Кабинет функциональных исследований			
	Врач функциональной диагностики	3	2	1,50
	Медицинская сестра	2	3	2,00
	Итого кабинет функциональной диагностики			3,50
	Кабинет ультразвуковой диагностики			
	Врач -ультразвуковой диагностики	3	2	2,25
	Медицинская сестра	2	3	2,00
	Итого кабинет ультразвуковой диагностики			4,25
	Узкие специалисты			
	Врач-трансфузиолог	3	2	0,50
	Врач-фармаколог	3	2	0,50
	Врач-эпидемиолог	3	2	1,00

	Врач-нейрохирург	3	2	0,50
	Врач-хирург	3	2	0,50
	Врач-эндокринолог	3	2	0,50
	Врач-генетик	3	2	0,25
	Врач-ревматолог	3	2	0,50
	Врач-офтальмолог	3	2	1,00
	Врач-оториноларинголог	3	2	0,25
	Врач невролог	3	2	0,50
	Врач эндоскопист	3	2	0,50
	Врач рентгенолог	3	2	0,50
	Провизор	3	2	1,0
	Медицинская сестра	2	3	5,00
	Медицинская сестра	2	3	0,50
	Медицинская сестра стерилизационная	2	1	1,00
	Медицинская сестра приемного покоя	2	3	1,0
	Медицинская сестра диетическая	2	2	0,5
	Медицинская сестра процедурной	2	4	1,00
	Сестра-хозяйка	1	1	1,00
	Санитарка	1	1	1,00
	Итого узкие специалисты			19,00
	Регистратура			
	Медицинский регистратор	2	1	2,00
	Итого регистратура			2,00
	Итого общеклиническое отделение			44,75
	из них:			
	врачей			14,75
	СМП			25,00
	ММП			4,00
	прочие			1,00
Поликлиника	Стоматологическое отделение			
	Врач-стоматолог	3	2	1,00

	Итого стоматологическое отделение			1,00
	Итого поликлиника			1,00
	из них:			
	врачей			1,00
	СМП			
	ММП			
	Прочие			
Отделение дневного стационара	Заведующий отделением, врач-терапевт	4	1	1,00
	Врач-ревматолог	3	3	1,00
	Врач-невролог	3	3	0,25
	Врач-кардиолог	3	3	0,50
	Врач-инфекционист	3	3	0,50
	Старшая медицинская сестра	2	5	0,50
	Медицинская сестра процедурной	2	4	2,00
	Медицинская сестра	2	3	1,50
	Итого отделение дневного стационара			7,25
	из них:			
	врачей			3,25
	СМП			4,00
	ММП			
Стационар				
Отделение реанимации и интенсивной терапии	Заведующий отделением, врач анестезиолог-реаниматолог	4	2	1,00
	Врач анестезиолог-реаниматолог	3	4	4,75
	Старшая медицинская сестра	2	5	1,00
	Медицинская сестра-анестезист	2	4	5,00
	Медицинская сестра палатная	2	3	2,00
	Младшая медсестра по уходу за больными	1	1	6,00

	Итого ОРИТ			19,75
Терапевтическое отделение	Заведующая отделением, врач-специалист	4	1	1,00
	Врач-терапевт	3	3	1,00
	Врач-кардиолог	3	3	1,00
	Старшая медицинская сестра	2	5	1,00
	Медицинская сестра палатная	2	3	6,00
	Медицинская сестра процедурная	2	4	1,00
	Младшая медсестра по уходу за больными	1	1	5,00
	Санитарка	1	1	1,00
	Итого терапевтическое отделение			17,00
Неврологическое отделение	Заведующая отделением, врач-невролог	4	1	1,00
	Врач-невролог	3	3	2,75
	Старшая медицинская сестра	2	5	1,00
	Медицинская сестра палатная	2	3	12,00
	Медицинская сестра процедурная	2	4	1,50
	Младшая медсестра по уходу за больными	1	1	6,75
	Санитарка	1	1	1,00
	Итого неврологическое отделение			26,00
Ревматологическое отделение	Заведующая отделением, врач-ревматолог	4	1	1,00
	Врач-ревматолог	3	3	3,00
	Старшая медицинская сестра	2	5	1,00
	Медицинская сестра палатная	2	3	7,00
	Медицинская сестра процедурная	2	4	1,00
	Младшая медсестра по уходу за больными	1	1	5,00
	Санитарка	1	1	1,00
	Итого ревматологическое отделение			19,00
	Итого стационар			81,75
	из них:			
	врачей			16,50

	СМП			39,50
	ММП			25,75
	Прочие			
	ВСЕГО Клиника:			139,25
	из них:			
	врачей			38,00
	СМП			70,50
	ММП			29,75
	прочие			3,00
	ИТОГО			167,0

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Размер оклада, руб.
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников		
1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	9 000
2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2.1.	1 квалификационный уровень	9 200
2.2.	2 квалификационный уровень	10 300
2.3.	3 квалификационный уровень	11 200
2.4.	4 квалификационный уровень	12100
2.5.	5 квалификационный уровень	13 000
3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
3.1.	1 квалификационный уровень	16100
3.2.	2 квалификационный уровень	18800
3.3.	3 квалификационный уровень	20600
3.4.	4 квалификационный уровень	22 500
4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"		
4.1.	1 квалификационный уровень	24300
4.2.	2 квалификационный уровень	26300

Таблица 2

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 400
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	13 800
2.2.	2 квалификационный уровень	15 100
2.3.	3 квалификационный уровень	16 300
2.4.	4 квалификационный уровень	17 100
2.5.	5 квалификационный уровень	18 200
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
3.1.	1 квалификационный уровень	19 600
3.2.	2 квалификационный уровень	21 200
3.3.	3 квалификационный уровень	22 400
3.4.	4 квалификационный уровень	23 900
3.5.	5 квалификационный уровень	25 800
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
4.1.	1 квалификационный уровень	27 800
4.2.	2 квалификационный уровень	29 100
4.3.	3 квалификационный уровень	30 800

Таблица 3

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	13 000
1.2.	2 квалификационный уровень	13 500
12. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	14 000
2.2.	2 квалификационный уровень	15 000
2.3.	3 квалификационный уровень	16 500
2.4.	4 квалификационный уровень	18 000

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ
МЕДИЦИНСКИМ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ
ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**1. Размеры повышающих коэффициентов за продолжительность
непрерывной работы в учреждениях здравоохранения**

1. Повышающие коэффициенты за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1. В размере 0,2 оклада с четвертого года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада - всем медицинским и фармацевтическим работникам учреждения здравоохранения.

1.2. Повышающий коэффициент выплачивается как по основной должности, так и по совмещаемым должностям.

**2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы,
дающего право на установление повышающих коэффициентов**

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Всем медицинским и фармацевтическим работникам учреждения здравоохранения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;

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

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

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

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

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

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

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего составов органов внутренних дел),

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

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

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

2.1.2. Работникам при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента:

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

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

- время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

2.1.3. Работникам без каких-либо условий и ограничений:

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

2.2. Стаж работы сохраняется:

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

2.2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, централизованной бухгалтерии и отдела технического контроля и материального обеспечения Министерства здравоохранения Республики Саха (Якутия);

(в ред. приказа Минздрава РС(Я) от 26.10.2009 N 07-8/1-867-А)

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1 - 1.3 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов Управления здравоохранения, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, обществ Красного Креста, Комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения;

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

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

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1 Положения.

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

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

2.2.2. не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

2.2.4. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпункте 1.1 Положения.

2.2.5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпункте 1.1 Положения:

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

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего составов органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпункте 1.1 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего

составов органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящиеся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1 - 2.2.5 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на установление повышающего коэффициента за продолжительность работы, не включаются.

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

Приложение №4
к Положению об оплате труда

Таблица 1.1

Показатели и критерии оценки эффективности труда главного врача, заместителей главного врача, главной медицинской сестры, заведующих структурных подразделений

№	Перечень показателей оценки деятельности	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент	балл	
1	Выполнение плановых показателей структурных подразделений	%	95-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного задания, программа ТМ - МИС (журнал оказанных медицинских услуг), акт сверки со страховых МО
			94% -80%	15	
			80% и менее	0	
2	Отсутствие осложнений лечения и диагностики	отсутствие	0 случаев	10	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроле качества оказания медицинской помощи	коэффициент качества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качества 3 уровня (средний балл по структурным подразделениям)
			0,85- 0,6	10	
			0,5 и ниже	0	
4	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые МО)	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай	0	
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	Отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебных расследований
		наличие	1 случай и более	0	
6	Своевременность и качество предоставления учётно-отчётных форм, соблюдение нормативно-правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы, своевременное и качественное исполнение приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения	отсутствие	0 случаев	25	Представление заместителей главного врача
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Таблица 1.2.

Показатели и критерии оценки эффективности труда
врачей-специалистов, ведущих амбулаторный прием

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент выполнения объема медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности	%	95-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного задания, программа ТМ -МИС (журнал оказанных медицинских услуг), акт сверки со страховых МО
			94% -80%	15	
			80% и менее	0	
2	Отсутствие осложнений лечения и диагностики	отсутствие	0 случаев	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр. по ЛР, заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроле качества оказания медицинской помощи	коэффициент качества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качества 1,2, 3 уровней
			0,85- 0,6	10	
			Ниже 0,5	0	
5.	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые МО)	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай и более	0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебного расследования
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: а) 50% - наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания; б) 100%- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Таблица 1.3.

Показатели и критерии оценки эффективности труда
врачей-специалистов стационарных служб

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент выполнения объема медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из нормы нагрузки	%	90-100% и выше	25	По утвержденному плану государственного задания, программа ТМ - МИС (журнал оказанных медицинских услуг), акт сверки со страховых МО
			80%-89	15	
			79% и менее	0	
2	Процент предотвратимых осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	отсутствие	без осложнений	25	Медицинская карта стационарного больного ф. 003/у, по результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.поЛР, заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи	коэффициент качества	1-0,86	15	Карта внутреннего контроля качества 1,2,3 уровней
			0,85 - 0,6	10	
			0,5 и ниже	0	
5.	Отсутствие нарушений при вневедомственном контроле качества (МЗ РС (Я), Росздравнадзор по РС (Я), ФСС по РС (Я), страховые МО)	отсутствие	0 случаев	5	По результатам МЭЭ, ЭКМП, актов проверки
		наличие	1 случай и более	0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебного расследования
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Таблица 1.4.

Показатели и критерии оценки эффективности труда врачей - специалистов и заведующих вспомогательных служб (клинико-диагностическая служба, кабинетов физиотерапевтического, функциональной диагностики, ультразвуковой диагностики, лечебной физкультуры)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Процент случаев расхождения диагностического исследования и окончательного диагноза	отсутствие	отсутствие	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
2	Процент предотвратимых осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	отсутствие	без осложнений	25	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие нарушений при внутреннем контроле качества и безопасности оказания медицинской помощи и вневедомственном контроле качества оказания медицинской помощи	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	0 случаев	20	По результатам внутреннего и ведомственного контроля, служебных расследований
		наличие	1 случай и более	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.полПР, заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Таблица 1.5.

Показатели и критерии оценки эффективности труда
(провизора, начальника организационно-методического отдела, статистика, медицинского статистика, врача-методиста, врача-эпидемиолога, главной медицинской сестры)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при выполнении должностных обязанностей	отсутствие	отсутствие	25	Акт проверки, снятия МЭК, МЭЭ, ЭКМП, должностная инструкция, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений предоставления отчетной документации по сроку	отсутствие	без осложнений	25	Акт проверки, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	20	Акт проверки, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление заведующих отделениями, зам.гл.вр.поЛР, заведующих
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Показатели и критерии оценки эффективности труда СМП
(старшей медицинской сестры)

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушения при выполнении должностных обязанностей.	отсутствие	отсутствие	20	Акт проверки, должностная инструкция, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, правил обращения с медицинскими отходами. Отсутствие положительных результатов микробиологических смывов	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по материальной ответственности и сохранности по основным средствам, учету и хранению ЛС и расходного материала.	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Таблица 2.2.

Критерии оценки эффективности труда среднего медицинского персонала

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при исполнении должностных обязанностей. Отсутствие осложнения у пациента, связанные с деятельностью медсестры	отсутствие	отсутствие	20	Должностная инструкция, медицинская документация, устная и письменная жалобы, акты проверок по качеству выполнения обязанностей. Медицинская карта стационарного больного ф. 003/у, медицинская карта амбулаторного больного ф. 025/у, акт проверки, служебное расследование
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезсредствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, нарушении правил обращения с медицинскими отходами, отсутствие положительных результатов микробиологических смывов. Невовременное прохождение периодического медосмотра, вакцинопрофилактики.	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по применению дезинфицирующих средств и хранению ЛС и расходного материала.	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
Итого				100	

Таблица 3

Критерии оценки эффективности труда младшего медицинского персонала

№	Перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов	Диапазон значений	Шкала оценки показателя		Отчетный документ
			Процент выполнения	балл	
1	Отсутствие нарушений при исполнении должностных обязанностей.	отсутствие	отсутствие	20	Должностная инструкция, медицинская документация, устная и письменная жалобы, акты проверок по качеству выполнения обязанностей. Медицинская карта стационарного больного ф. 003/у, медицинская карта амбулаторного больного ф. 025/у, акт проверки, служебное расследование
		наличие	1 случай и более	0	
2	Отсутствие нарушений правил работы с дезинфицирующими средствами, санэпидрежима, техники безопасности при выполнении манипуляций, нарушении правил обращения с медицинскими отходами, отсутствие положительных результатов микробиологических смывов. Невоевременное прохождение периодического медосмотра, вакцинопрофилактики.	отсутствие	без осложнений	15	Акты и протоколы о нарушении СанПин, результаты лабораторных испытаний, акты по травмам
		наличие	1 случай и более	0	
3	Отсутствие дефектов оформления отчетной, медицинской и иной служебной документации, предусмотренной действующими нормативно-правовыми документами	отсутствие	0 случаев	15	Акт проверки, устное замечание и докладная
		наличие	1 случай и более	0	
4	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий, административных обходов	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
5	Отсутствие нарушений по применению дезинфицирующих средств	отсутствие	0 случаев	20	Приказы, распоряжения (в.т.ч. и устные). Акт проверки, предписание
		наличие	1 случай и более	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпид. режима, этики и деонтологии, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	отсутствие	0 случаев	10	Представление, акты от заведующих отделениями, главной м/с, зам.гл.вр.по ЛР, начальника ОК
		наличие	1 случай и более	0	
	Итого			100	

Критерии показателей для оценки
эффективности труда служащих ЯНЦ КМП

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение своевременности, качества, полноты и достоверности предоставления различных форм отчетности	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
2	Оперативность и качество исполнения поручений руководителей в пределах функциональных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
5	Качественное исполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	10
			наличие	0
6	Наличие замечаний по результатам проверок	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
7	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения, проведение и доступность консультаций	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
8	Своевременность исполнения запросов и иных документов	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
9	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
	Итого			100

Критерии показателей для оценки
эффективности труда работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям
рабочих

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение должностных обязанностей, посещение совещаний по профилю работы	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	20
			наличие	0
2	Обеспечение инфекционной безопасности-содержание помещений в соответствии с установленными требованиями. Соблюдение техники безопасности при работе	количество выявленных нарушений	отсутствие замечаний	15
			наличие	0
3	Отсутствие замечаний при плановых и внеплановых проверках руководства больницы и контролирурующих органов и комиссий	количество выявленных нарушений	отсутствие	20
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения, пациентов, посетителей	количество выявленных нарушений	отсутствие	15
			наличие	0
5	Отсутствие замечаний по правильному хранению и рациональному использованию чистящих, моющих и дезинфицирующих средств и инвентаря	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
6	Качественное выполнение одноразовых поручений при производственной необходимости: проведение ремонтов и т.п.	количество выявленных нарушений	наличие	10
			отсутствие	0
7	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
	Итого			100

Таблица 6

Критерии показателей для оценки
эффективности труда водителей ЯНЦ КМП

№	Перечень показателей оценки деятельности прочего персонала	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Соблюдение правил дорожного движения, отсутствие ДТП по вине водителя	количество выявленных нарушений	исполнение	20
			нарушение	0
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
3	Качество заполнения путевых листов и отчетов, своевременность их предоставления в бухгалтерию	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
4	Экономичное использование горюче-смазочных материалов	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
5	Качество обслуживания вызовов при оказании неотложной медпомощи, при дежурстве персонала	количество выявленных нарушений	соблюдение	20
			несоблюдение	0
6	Своевременность и качество исполнения приказов и распоряжений руководства учреждения, в т.ч. непосредственного руководителя	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников учреждения, пациентов и сан-гигиеническое содержание автотранспорта	количество выявленных нарушений	отсутствие	10
			наличие	0
8	Соблюдение трудовой дисциплины и регламента работы учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, культуры поведения на рабочем месте, сан. эпид. режима, правил ТБ и ПБ, ГО и ЧС	количество выявленных нарушений	исполнение	10
			нарушение	0
	Итого			100