

АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

12.08.2013

№576-п

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь ст.ст. 62, 81 Устава Саянского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ», согласно приложению №1.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Саянского района от 22.02.2013 № 117-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ».

3. Организационно-правовому отделу (О.Н. Корнющенко) опубликовать данное постановление на официальном сайте Саянского района.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам (Хлебникова Т.В.).

5. Постановление вступает в силу со дня его подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 июля 2013 года.

И.о. главы администрации района

Т.Т. Подоляк

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Саянская центральная районная больница»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская центральная районная больница», (далее - Положение), определяет условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская центральная районная больница», (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

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

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

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

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

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

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

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

1.9. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы (далее - минимальный оклад), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

1.10. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается учреждением в соответствии с действующим трудовым законодательством и утверждается приказом учреждения.

2. Минимальные оклады работников учреждения

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

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

3.3.1. Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за работу в ночное время, определяется в соответствии

с приложением № 3 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утвержденный главным врачом учреждения.

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

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

3.3.2. За дежурство на дому в нерабочее, вечернее и ночное время врачам и среднему медицинскому персоналу с их согласия производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада за фактическое время дежурств (ст.350 ТК РФ). Эти дежурства выполняются за пределами месячной нормы рабочего времени.

В случае вызова работника в учреждение, время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада врача или среднего медицинского персонала соответствующей специальности за фактически отработанные часы. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство в нерабочее время, в том числе ночное, определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утвержденный главным врачом учреждения.

3.3.3. Медицинским работникам учреждения устанавливается доплата за экстренные вызова в вечернее, ночное время, в выходные, праздничные дни, оплата производится в соответствии со ст.152 ТК РФ, за исключением врачей - дежурантов, когда дежурство осуществляется в соответствии с графиком дежурств в стационаре, на дому оплата производится в одинарном размере за фактически отработанное время, исходя из часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за экстренные вызова в вечернее, ночное время, в выходные, праздничные дни определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утвержденный главным врачом учреждения.

3.3.4. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство в круглосуточном стационаре в ночное время, выходные, праздничные дни оплачивается в одинарном размере за отработанное время (с 18 часов вечера до 8 часов утра), исходя из часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) и предоставляется один дополнительный день отдыха, определяется в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утвержденный главным врачом учреждения.

3.3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, в случае выполнения работ, приостановление которых невозможно по производственно-техническим условиям

(непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Для этих случаев порядок привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни не установлен Кодексом, выполнение таких работ следует считать как трудовую обязанность работников. Работа персонала в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере исходя из часовой тарифной ставки (должностного оклада) рассчитанного за час работы). По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха, который оплате не подлежит (ч. 1 и 2 ст. 153 ТК).

3.3.6. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по совместительству. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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

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

3.3.8. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителя учреждения и его заместителей, районного педиатра устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

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

3.3.10. Работникам учреждений устанавливаются следующие надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

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

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

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

от 5 до 10 лет – 10 процентов минимального оклада;

свыше 10 лет – 15 процентов минимального оклада.

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, осуществляются в соответствии с приложением № 21 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

4.1.2. Персональные выплаты:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждением;

выплаты за квалификационную категорию;

выплаты за опыт работы;

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

выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.1.3. Выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляются в соответствии с приложениями № 7-10 к настоящему Положению.

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

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

Названные выплаты работникам учреждения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству. Названные выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее – плановый квартал), по итогам работы в отчетном периоде (квартал, полугодие, девять месяцев, год) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложениях № 7-10 к настоящему Положению. Названные выплаты производятся ежемесячно.

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

$$C = Cб \times Б,$$

где:

C - размер ежемесячной выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

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

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

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

где:

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

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

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

где:

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

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

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

Qперс – сумма средств, направляемая на выплаты персональных надбавок, установленных настоящим Положением с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

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

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

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

Названные выплаты работникам учреждения осуществляются при условии повышения ими квалификации по специальности, соответствующей занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет. При отсутствии у специалиста повышения квалификации, выплаты стимулирующего характера производятся в течение шести месяцев при отсутствии вины специалиста в нарушении сроков прохождения повышения квалификации и при условии включения специалиста в план переподготовки кадров.

Оценка деятельности работников медицинской организации осуществляется комиссией по оценке деятельности работников. Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе не менее 3 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включаются заведующий по поликлинике и член представительного органа работников организации.

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

Оценка деятельности осуществляется на основании следующих учетных медицинских документов:

учетная форма № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма № 030/у-04 «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма № 025-12/у «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.11.2004 № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг»;

учетная форма № 030-Д/у «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 09.12.2004 № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка».

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

4.3. Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику руководителем учреждения.

4.4. Специалистам учреждений имеющим высшее или среднее профессиональное образование и работающим в сельской местности осуществляется персональная выплата за работу в сельской местности в размере 30 процентов минимального оклада, установленного соответствующему специалисту.

4.5. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или одно из учреждений среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, устанавливается персональная выплата в размере 50 процентов минимального оклада, в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания соответствующего медицинского образовательного учебного заведения.

4.6. Выплаты за квалификационную категорию работникам учреждений осуществляются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

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

- непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- своевременное прохождение повышения квалификации;
- наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Размеры выплат за опыт работы для работников учреждений, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

При наличии у работника учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

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

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

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

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.8.1. Установить младшему медицинскому персоналу дополнительную персональную надбавку за сложность выполняемых работ.

Максимальное количество баллов составляет:

- санитарка операционного блока -80 баллов;
- сестра хозяйка круглосуточного стационара; АПП – 80 баллов;
- младшая медсестра по уходу за больными – 70 баллов;
- санитарка палатная – 60 баллов;
- санитарка уборщица – 60 баллов;
- санитарка буфетчица – 60 баллов;
- санитарка АПП; параклиники – 60 баллов.

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

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

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

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году.

4.10. Работникам учреждений осуществляются выплаты по итогам работы.

Порядок и условия осуществления работникам учреждений выплат по итогам работы, в том числе порядок определения размеров выплаты для конкретного работника учреждения, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предельными размерами не ограничиваются.

4.12. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые медицинским работникам, участвующим в выявлении злокачественного новообразования на I – II стадиях развития, размеры и условия их осуществления за счет средств обязательного медицинского страхования.

4.12.1. Стимулирующие выплаты за выявление у пациентов злокачественного новообразования (далее – ЗНО) на I – II стадиях развития могут устанавливаться:

- 1) врачам, ведущим амбулаторно-поликлинический прием (врач-терапевт, врач-специалист);
- 2) врачам параклинической службы (врач-рентгенолог; врач-эндоскопист; врач ультразвуковой диагностики);
- 3) средним медицинским работникам, ведущим самостоятельный прием.

Списки медицинских работников участвующих в выявлении ЗНО на I – II стадиях определяет ежеквартально до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, КГБУЗ КККОД им. А. И. Крыжановского на основании информации о выявленных случаях ЗНО на I – II стадиях, предоставленной медицинскими организациями до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

4.12.2. Стимулирующие выплаты медицинским работникам, участвующим в выявлении ЗНО на I – II стадии осуществляются ежеквартально единовременными выплатами по итогам работы за предыдущий квартал.

Размер стимулирующей выплаты зависит от принадлежности больного, у которого было выявлено ЗНО на I – II стадии, к группе пациентов, выделяемой в зависимости от повода обращения пациента в МБУЗ «Саянская ЦРБ»:

I группа – диспансерные больные, состоящие на учете по поводу предопухолевых заболеваний в медицинских организациях более 1 года;

II – группа – пациенты, обратившиеся в МБУЗ «Саянская ЦРБ» с профилактической целью: предварительного и профилактического осмотра; прохождения дополнительной диспансеризации; осмотра в смотровом кабинете в поликлинике; осмотра для оформления медицинских справок (на право вождения транспортным средством, на владение оружием, санаторно-курортная карта и т.д.); осуществления профилактического приема; обращение за медицинской помощью по поводу другого заболевания.

III группа – больные, обратившиеся за медицинской помощью с симптомами злокачественного новообразования.

Сумма стимулирующей выплаты за участие в выявлении ЗНО на I – II стадиях составляет:

- для медицинских работников, работающих в центральной группе районов:
- 2 000 руб. за выявление ЗНО на I – II стадиях у пациентов, отнесенных к I группе;
- 1 500 руб. за выявление ЗНО на I – II стадиях у пациентов, отнесенных ко II группе;
- 1 000 руб. за выявление ЗНО на I – II стадиях у пациентов, отнесенных к III группе.

Данные суммы включают районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В случае, когда у одного больного выявлено ЗНО несколькими специалистами, сумма выплаты делится на количество этих специалистов.

На сумму стимулирующих выплат начисляются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.12.3. ТФОМС Красноярского края на основании предоставленного КГБУЗ КККОД им. А.И. Крыжановского перечня медицинских организаций, количества медицинских работников, принявших непосредственное участие в выявлении случаев ЗНО на I – II стадии определяет объем дополнительного финансирования медицинских организаций и выносит на рассмотрение Комиссии по разработке территориальной программы ОМС корректировку государственного (муниципального) задания и тарифов на медицинские услуги при оказании амбулаторно-поликлинической помощи.

Сумма, предназначенная для осуществления стимулирующих выплат медицинским работникам за участие в выявлении у пациентов ЗНО на I – II стадиях, утверждается Комиссией по разработке территориальной программы ОМС в составе государственного (муниципального) задания МБУЗ «Саянская ЦРБ» и включает страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Средства, предназначенные для осуществления стимулирующих выплат, поступают в медицинские организации в составе средств, ежемесячно перечисляемых от страховых медицинских организаций за оказанную амбулаторную медицинскую помощь в части средств на заработную плату, в размере, соответствующем утвержденному государственному (муниципальному) заданию в части расходов на осуществление стимулирующих выплат медицинским работникам, участвующим в выявлении ЗНО на I – II стадии.

4.12.4. МБУЗ «Саянская ЦРБ» ведет отдельный учет расходования средств, предназначенных для осуществления стимулирующих выплат медицинским работникам, выявившим у пациентов ЗНО на I – II стадиях.

4.13. Средней уровень заработной платы медицинского персонала в 2013 году не должен быть ниже уровня 2012 года, при равных условиях организации труда (количество занимаемых ставок, отработка рабочего времени, выполнение объема работ по основной должности):

- по категориям персонала, получающим ранее выплаты в рамках приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения (врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, медицинские сестры участковые врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинский персонал фельдшерско-акушерских пунктов, врачи, фельдшера и медицинские сестры скорой медицинской помощи),

- специалистам, получающим ранее доплаты в рамках реализации программы модернизации здравоохранения по внедрению стандартов медицинской помощи и повышению доступности амбулаторной медицинской помощи.

4.14. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Для выравнивания заработной платы между тарифной системой оплаты труда и новой системой оплаты труда служит персональный повышающий коэффициент.

4.15. Персональный повышающий коэффициент работнику учреждения выплачивается ежемесячно как разница зарплат между тарифной системой оплаты труда и новой системой оплаты труда. Основанием для выплаты является приказ главного врача медицинского учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Материальная помощь не является заработной платой работника и не учитывается при исчислении среднего заработка.

5.2. При принятии решения об установлении работнику размера материальной помощи учитываются: категория и группа должности работника, стаж работы и стаж работы по специальности, наличие подтверждающих документов.

5.3. Выплата материальной помощи производится в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения из средств ТФОМС, за счёт внебюджетных средств.

5.4. При награждении работников почетной грамотой Министерства здравоохранения, выплачивать за счет средств учреждения до 5 минимальных окладов по ПКГ с учетом районного коэффициента - 20 %. Основанием для выплаты материальной помощи является приказа главного врача учреждения.

5.5. Материальная помощь выплачивается ежемесячно врачам специалистам при рождении четвертого и последующего ребенка до его совершеннолетия в размере до 10 000 (десять тысяч) рублей, за счет средств учреждения. Основанием для выплаты материальной помощи является приказа главного врача учреждения.

5.6. Работникам может выплачиваться материальная помощь в виде единовременных денежных выплат за счёт внебюджетных средств в следующих случаях:

- при наступлении непредвиденных обстоятельств (несчастный случай, пожар, кража, стихийное бедствие и другие), требующих значительных затрат;

Решение о выплате материальной помощи работнику, ее размер устанавливается руководителем на основании заявления работника, в котором указывается основание для получения материальной помощи.

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

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением №14 к настоящему Положению.

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

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 15 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя по медицинскому обслуживанию населения, заместителя руководителя по медицинской части, заместителя руководителя по экономическим вопросам, и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.8.1. Размеры и условия осуществления руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных

задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением № 16 к настоящему Положению.

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

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

6.8.2.2. Выплаты за квалификационную категорию для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

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

- непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;
- своевременное прохождение повышения квалификации;

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

Размеры выплат за опыт работы для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление данной выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 17 к настоящему Положению.

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

6.8.3. Предоставление руководителю учреждения, его заместителям и главного бухгалтера учреждения выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки следующих условий:

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

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

- привлечение инвестиций в учреждение;

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

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

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

- участие в конкурсах.

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

6.8.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются администрацией Саянского района Красноярского края, являющегося учредителем учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем

учреждения совместно с представительным органом работников учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ и не могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных руководителю учреждения.

6.8.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя в соответствии с приложением № 18 к настоящему Положению с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

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

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

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления учреждением предпринимательской деятельности определяется согласно Постановления администрации Саянского района от 06.12.2012 №682п «об утверждении «Перечня оказываемых платных медицинских услуг», «Прейскуранта цен на платные медицинские услуги», постановления администрации Саянского района от 13.05.2013 №314-п «О внесении изменений в Постановление администрации Саянского района от 06.12.2012 №682п «об утверждении «Перечня оказываемых платных медицинских услуг», «Прейскуранта цен на платные медицинские услуги».

Источниками финансовых средств при оказании платной медицинской помощи являются:

- средства страховых компаний при добровольном страховании;
- личные средства граждан;
- средства предприятий, организаций, учреждений и т. д.;
- другие разрешенные законом источники.

Средства, полученные в результате оказания платных медицинских услуг, направляются на возмещение затрат по оказанию этих видов помощи, на содержание, на оплату труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ».

Доходы, получаемые от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, после уплаты налогов, полностью остаются в распоряжении учреждения и расходуются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Доходы от платных медицинских услуг поступают непосредственно в кассу МБУЗ «Саянская ЦРБ» или на расчетный счет, или в виде исключения, через материально ответственных лиц, по принятию платы за медицинские услуги с применением бланков строгой отчетности.

7.2. Заработная плата работников учреждения, оплата труда которых осуществляется исключительно за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, производится в соответствии с объемами выполненных работ и выплачивается один раз в квартал, за исключением предрайсового кабинета, выплата которому производится ежемесячно.

Оплата врачей, среднего и младшего персонала (заработная плата + начисление на заработную плату) определяется в размере 45 % от общего полученного дохода за

выполненный объем работ, оплата административно-управленческого персонала (заработная плата + начисление на заработную плату) определяется в размере 8,3% от общего полученного дохода, оплата медицинским регистраторам (заработная плата + начисление на заработную плату) определяется в размере 2,3 % от общего полученного дохода. Приложение № 19

Основанием для оплаты труда персонала, занятого предоставлением платных медицинских услуг, служат нормативные документы (Положения об оплате труда при оказании платных услуг, приказы и т. д.), а также документы, подтверждающие объем выполненных работ, заработанных средств, табель, график.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

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

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

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

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

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

<***> Для должностей: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинский лабораторный техник - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3399 рублей.

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

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

<*> Для должностей: врач-неонатолог отделения (палаты) для новорожденных детей, врач-анестезиолог-реаниматолог отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационара больничного учреждения, диспансера и родильного дома, отделения экстренной и планово-

консультативной помощи, группы анестезиологии-реанимации станции (отделения) скорой медицинской помощи, врач-трансфузиолог отделения гравитационной хирургии крови, врач-эндоскопист - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4866 рублей.

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

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

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

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

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

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

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

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

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

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

4	3785
5	4419

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

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

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

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

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2140
2	2610
3	2868
4	3456

11. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3451
2	3619
3	3943

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

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
специалист гражданской обороны,	3149
главная медицинская сестра:	
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	4365

**Перечень структурных подразделений и должностей работников, работа в которых
дает право на установление надбавки в связи с опасными для здоровья и особо
тяжелыми условиями труда**

№ п/п	Типы учреждений, структурных подразделений и должностей
1. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 12 процентов минимального оклада	
1.1.	Работники учреждений, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки
1.2.	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест)
2. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 15 процентов минимального оклада	
2.1.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
2.2.	Санатории, отделения (палаты) других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
2.3.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
2.4.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
2.5.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
2.6.	Операционные блоки стационаров
2.7.	Отделения (группы, палаты): анестезиологии-реанимации; реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации;

	<p>для новорожденных детей в родильных домах;</p> <p>педиатрические для новорожденных детей;</p> <p>гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями;</p> <p>родовые</p>
2.8.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластозами и депрессиями кроветворения
2.9.	<p>Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты;</p> <p>отделения рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК);</p> <p>центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.</p>
2.10.	<p>Лаборатории, отделы, отделения по работе:</p> <p>с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными);</p> <p>с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами;</p> <p>исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей);</p> <p>на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов</p>
2.11.	Отделения, (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические
2.12.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
2.13.	<p>Должности в учреждениях здравоохранения:</p> <p>врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения;</p> <p>медицинский персонал, работающий на лазерных установках;</p> <p>специалисты, обслуживающие лазерные установки;</p> <p>персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов),предусмотренный для:</p> <p>работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену);</p> <p>обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;</p> <p>медицинский персонал, предусмотренный для работы на аппаратах ультразвукового исследования;</p> <p>медицинский дезинфектор;</p> <p>медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических</p>

	учреждений; персонал централизованных стерилизационных
2.14.	Работники, работающие с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
3. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 25 процентов минимального оклада	
3.1.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения, лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
3.2.	Патолого -анатомические бюро (отделения, подразделения); отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
3.3.	Работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи или занимающие должности работа, в которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза

Примечание 1:

1.1. В случаях, когда учреждения (их структурные подразделения, должности) перечислены в нескольких подпунктах пунктов 3 данного Перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

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

Примечание 2:

Надбавка работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда устанавливаются в размере 12% минимального оклада:

2.1. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях. (газосварщик);

2.2. Стирка, сушка и глажение спецодежды (прачечная).

Примечание 3: Надбавка за классность водителям:

Классность	Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
1 класс	За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	25
2 класс	За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Перечень структурных подразделений и должностей работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», которым устанавливается доплата за работу в ночное время

Подразделение	Наименование должностей
Отделение скорой и неотложной помощи	Фельдшера выездной бригады скорой неотложной помощи
	Водители выездной бригады скорой неотложной помощи
Оказание экстренной, неотложной медицинской помощи	Врач-хирург
	Врач - терапевт
	Врач анестезиолог реаниматолог
	Врач-офтальмолог
	Врач-неонатолог
	Врач-педиатр
	Врач-акушер гинеколог
	Врач инфекционист
	Врач невролог
	Врач дерматовенеролог
	Врач стоматолог
	Зубной врач
	Врач рентгенолог
	Рентгенолаборанты
	Лаборанты лаборатории
	Медсестра по функциональной диагностики
	Медицинская сестра нарколога
	Медбрат анестезист
	Хирургическое отделение

	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка палатная)
Акушерско-физиологическое отделение	Акушерка
	Санитарка палатная
Гинекологическое отделение	Медицинская сестра палатная
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка палатная)
Инфекционное отделение	Медицинская сестра палатная
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка палатная)
Терапевтическое отделение	Медицинская сестра палатная
	Санитарка палатная
Педиатрическое отделение	Медицинская сестра палатная
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными
Приемный покой	санитарки
Дежурство ординаторами стационара согласно графика в учреждении	Врач-хирург
	Врач-терапевт
	Врач акушер гинеколог
	Врач педиатр
	врач инфекционист
	Врач невролог
	Врач стоматолог
	Врач анестезиолог реаниматолог
	Врач дерматовенеролог
Врач рентгенолог	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство на дому

<u>Наименование должностей</u>
Врач акушер гинеколог
Врач терапевт
Врач анестезиолог реаниматолог
Врач -хирург
Медбрат анестезист
Врач – стоматолог
Врач – неонатолог
Рентгенолаборанты
Медицинская сестра операционной

**Перечень должностей работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», которым
устанавливается доплата за экстренные вызовы**

<u>Наименование должностей</u>
Врач-хирург
Врач -терапевт
Врач анестезиолог реаниматолог
Врач-офтальмолог
Врач-неонатолог
Врач-педиатр
Врач-акушер гинеколог
Врач инфекционист
Врач невролог
Врач дерматовенеролог
Врач стоматолог
Зубной врач
Врач рентгенолог
Рентгенолаборанты
Лаборанты лаборатории
Медсестра по функциональной диагностики
Медицинская сестра нарколога
Медбрат анестезист
Медицинская сестра операционной

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Перечень должностей работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», которым
устанавливается доплата за дежурство в круглосуточном стационаре**

<u>Наименование должностей</u>
Врач-хирург
Врач-терапевт
Врач акушер гинеколог
Врач педиатр
врач инфекционист
Врач невролог
Врач стоматолог
Врач анестезиолог реаниматолог
Врач дерматовенеролог
Врач рентгенолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников

МБУЗ «Саянская ЦРБ», оказывающим медицинскую помощь, для осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

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

**1. Критерии оценки результативности и качества труда
заведующих отделениями и врачей**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	12	1 раз в год
			80-89	10	
			70-79	8	
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (койко-день)	процент	90-100	12	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.3	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	95-103	12	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
1.4	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (посещения)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.5	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	(количество больных)				
1.6	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (пациенто-дни)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.7	Выполнение согласованных объемов скорой медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (вызовы)	процент	90-100	8	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.8	Выполнение плана дополнительной диспансеризации прикрепленного населения	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.9	Удельный вес пролеченных больных в стационаре на дому к общему числу пролеченных больных	процент	25 и более	5	1 раз в квартал
			20-24	4	
			10-19	3	
			менее 10	0	
1.10	Удельный вес коек дневного пребывания больных в структуре коечного фонда больницы	процент	7 и более	5	1 раз в год
			5-6	3	
			менее 5	0	
1.11	Удельный вес коек по уходу за больными в структуре коечного фонда больницы	процент	15 и более	5	1 раз в год
			10-14	3	
			менее 10	0	
1.12	Соотношение коек интенсивного лечения, долечивания и восстановительного лечения (показатель оптимизации)	процент	40 и более	10	1 раз в год
			10-39	50	
			менее 10	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	стационарной помощи)				
1.13	Процент расхождения диагноза скорой медицинской помощи и клинического диагноза	процент	2 и менее	5	1 раз в год
			более 2	0	
1.14	Обследование членов сборных, спортивных команд Саянского района Красноярского края не менее 4 раз в год (количество обследованных от общего контингента состоящих на учете в учреждении)	процент	85 и более	10	1 раз в квартал
			70-84	3	
			менее 70	0	
1.15	Консультативно-методическая помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)	процент	10 и более	10	1 раз в год
			8-9	3	
			менее 8	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного срока	85-100	10	1 раз в квартал
			менее 85 более 100	0	
2.2	Среднегодовая занятость койки в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного показателя	95-100	10	1 раз в год
			менее 95 более 100	0	
2.3	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	10	1 раз в полугодие
			3-4	3	
			более 4	0	
2.4	Сроки ожидания на	день	отсутствуют	10	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи		менее 30	8	в квартал
			более 30	0	
2.5	Оперативная активность	процент	80 и более	8	
			75-79	6	
			менее 75	0	
2.6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	8	1 раз в квартал
			наличие	0	
2.7	Число разработанных медико-экономических стандартов оказания медицинской помощи к предыдущему году	процент	25 и более	12	1 раз в год
			20-24	6	
			менее 20	0	
2.8	Сроки ожидания диагностической услуги	дни	5-7	10	1 раз в квартал
			7-9	6	
			более 9	0	
2.9	Доля пациентов от общего количества, поступивших на консультацию с использованием электронной почты	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
2.10	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			75-94	8	
			менее 75	0	
2.11	Охват вертикальной профилактики ВИЧ-инфекции	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.12	Охват новорожденных неонатальным скринингом	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.13	Охват медицинскими осмотрами спортсменов врачами-специалистами	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Удельный вес больных с острой патологией от всех госпитализированных больных	процент	80 и более	14	2 раза в год
			70-79	11	
			менее 70	0	
3.2	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	10	1 раз в квартал
			от 3-5	7	
			более 5	0	
3.3	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	13	1 раз в квартал
			50-59	11	
			менее 50	0	
3.4	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	13	1 раз в год
			более 4	0	
3.5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	14	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
3.6	Послеоперационная летальность (изменение к	процент	уменьшение от уровня	12	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.7	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)		предыдущего года		в год
			сохранение или увеличение от уровня предыдущего года	0	
		процент от всего кол-ва опрошенных	85 и более	12	1 раз в год
			65-84	10	
менее 65	0				
3.8	Отсутствие обоснованных жалоб на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи граждан	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.9	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.10	Эффективность лечения острых процессов (активные формы туберкулеза, острый психоз и т.д.)	процент	95 и более	12	1 раз в год
			90-94	10	
			менее 90	0	
3.11	Средняя продолжительность временной нетрудоспособности в связи с заболеванием в расчете на одного работающего	дни	снижение на 2 и более дней к уровню предыдущего года	10	1 раз в год
			снижение на 1-1,9 дня к уровню предыдущего года	5	
			увеличение к уровню предыдущего года	0	
3.12	Клиническое излечение больных туберкулезом органов дыхания	процент	25 и более	10	1 раз в год
			менее 25	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	(туберкулез)				
3.13	Охват активным наблюдением больных алкогольными психозами (наркология)	процент	80 и более	10	1 раз в год
			75-79	8	
			менее 75	0	
3.14	Выявляемость врожденных пороков развития, подлежащих пренатальной диагностике для специализированного учреждения	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	6	
	итога			до 10 0	

2. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – терапевтов участковых

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	профилактической целью)				
1.3	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	90-100	10	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.4	Количество вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения против дифтерии	процент	90-100	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	90% от числа подлежащих	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	90% от числа подлежащих	20	1 раз в квартал
			менее 90	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением)	процент	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	их обоснованности)				
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	15	1 раз в квартал
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	25	1 раз в месяц
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
			наличие	0	
3.4	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	25	1 раз в год
			наличие	0	
	Итого			До 200	

3. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – педиатров участковых

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

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	осмотрами		менее 95	0	в год
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	количество жалоб	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого			До 200	

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

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

	специалистом		Менее50	0	0	0
	На ранней стадии онкологических заболеваний врачом-специалистом	процент	50 и более	9	9	0
30-49			4	4	0	
Менее30			0	0	0	
3.	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом	процент	0	6	6	0
			0-15	3	3	0
			Более15	0	0	0
4.	Случаи расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар	процент	0	6	6	0
			0-15	3	3	0
			Более15	0	0	0
5.	Осложнение при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	процент	0	6	6	0
			0-15	4	4	0
			Более15	0	0	0
6.	Случай несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или	процент	0	9	9	0
			0-15	5	5	0

	развитию осложнений, по информации, представленной учреждением, оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар		Более15	0	0	0
7.	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар	процент	5-0	5	0	0
			6-15	4	0	0
			Более15	0	0	0
8.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	Жалоба	0	7	13	13
			1 и более	0	0	0
9.	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	Процент	0	3	3	23
			1-5	2	2	12
			Более5	0	0	0
10.	Сроки ожидания диагностических исследований	день	0	0	0	15
			1-10	0	0	7
			Более10	0	0	0
11.	Сроки ожидания	день	0	8	0	0

	консультации врача-специалиста		1-15	4	0	0
			Более15	0	0	0
12.	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту	минута	0-15	8	15	15
			16-25	4	7	7
			Более25	0	0	0
13.	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	5	0
			1 и более	0	0	0
	ИТОГО				До100	

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	12	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	10	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
1.3	Доля случаев прибытия на вызов скорой медицинской помощи в течение 20 минут	процент	не менее 80	12	1 раз в квартал
			менее 80	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	17	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Расхождение диагнозов скорой медицинской помощи и предварительных диагнозов стационара	число случаев	отсутствие	16	1 раз в квартал
			наличие	0	
			наличие	0	
3.3	Удельный вес медицинских пособий и манипуляций (тромболизис)	процент	не менее 80	16	1 раз в квартал
			менее 80	0	
	Итого для врачей			До100	
	Итого для фельдшеров			До70	

6. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала

п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение	процент	100 и более	90	1 раз

п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	индивидуальной нагрузки		95-99	80	в квартал
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.4	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего кол-ва опрошенных	75 и более	40	1 раз в квартал
			65-74	20	
			менее 65	0	
	ИТОГО			До 50	

7. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала фельдшерско – акушерских пунктов

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (с профилактической целью)	процент	95-100	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	95-100	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
3.	Качество выполняемых работ				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда и инсульта	число случаев	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	16	1 раз в квартал
3.4	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Для фельдшеров			До70	
	Для медсестер			До50	

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	90	1 раз в квартал
			95-100	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	итого			До50	

9. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала врачей – терапевтов участковых

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	60	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность	процент	100 и более	30	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	выполнения врачебных назначений		менее 95	0	в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Работа в «Школе здоровья»	процент	100 и более	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.4	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, 15-17 лет включительно	процент	100 и более	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	40	1 раз в квартал
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских	количество больных	отсутствие	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	работников		уровню предыдущего года		
	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	40	
			наличие	0	
	итого			До 100	

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	60	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, в том числе первого года жизни и в возрасте 15-17 лет включительно	процент	100 и более	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого			До 100	

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Критерии оценки результативности и качества труда работников

МБУЗ «Саянская ЦРБ», оказывающего иные виды услуг, для осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	10	1 раз в год
			79-89	8	
			менее 79	0	
1.2	План выполнения экспертиз по учреждению	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	0	
1.3	Выполнение согласованных заданий и объемов	процент	95-100	30	1 раз в квартал
			менее 95, более 100	0	
1.4	Консультативно-методическая помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)	процент	15 и более	10	1 раз в год
			10-14	6	
			менее 9	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Сроки оформления протокола и секционной карты патологоанатомического	дни	18 и менее	10	1 раз в квартал
			19-25	5	
			более 25	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	вскрытия				
2.2	Сроки проведения экспертиз для специализированных служб	день	4		1 раз в квартал
			5-6		
			более 6		
2.3	Средние сроки исследования биопсийного материала	рабочий день	5 и менее	20	1 раз в квартал
			6-7	10	
			более 7	0	
	Средние сроки исследований операционного материала	рабочий день	7 и менее	20	1 раз в квартал
			8-9	10	
			более 9	0	
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Доля повторных экспертиз в специализированных службах	процент	2 и менее	20	1 раз в квартал
			более 2	0	
3.2	Процент подготовленных аналитических материалов по запросам министерства здравоохранения края в установленные сроки	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.3	Прием и обработка стандартных отчетных форм в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России, министерства здравоохранения края	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.4	Нарушение режима хранения имущества мобилизационного резерва	отсутствие нарушений	отсутствие	20	1 раз в год
			наличие	0	
3.5	Дорожно-транспортные происшествия по вине работника учреждения (для водителей)	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.6	Соответствие результатов	процент	95 и более	20	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	анализов требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов, направленных для контроля		90-94	10	в год
			менее 90	8	
3.7	Соответствие плазмы стандартам качества	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	15	
			менее 90	10	
	Итого			До100	

Критерии оценки результативности и качества труда работников

финансово-экономической службы МБУЗ «Саянская ЦРБ», для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

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

Критерии оценки результативности и качества труда

прочего персонала МБУЗ «Саянская ЦРБ», для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

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

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичнос ть оценки
	(работам)			
	Итого		до 60	

**Размеры выплаты за квалификационную категорию
работникам МБУЗ «Саянская ЦРБ»**

1. Размеры выплаты за квалификационную категорию для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, врачей учреждения:

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

2. Размеры выплаты за квалификационную категорию для средних медицинских и фармацевтических работников МБУЗ «Саянская ЦРБ»:

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	10
2	Наличие первой квалификационной категории	21
3	Наличие высшей квалификационной категории	33

**Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы
для работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», а также порядок исчисления стажа
непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право работнику
учреждения на установление названной выплаты**

1. Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы работникам учреждения:

1.1. Станции (отделений) скорой медицинской помощи:

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

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

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

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

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

5 процентов минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

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

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

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

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

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

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

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

1.1.1. Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в аналогичном размере к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

1.2. Участковая служба:

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

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

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

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

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

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

25 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 15 процентов минимального оклада за каждые

последующие два года непрерывной работы, но не выше 55 процентов минимального оклада - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения;

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

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

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

1.3. Иные учреждения:

Иным работникам МБУЗ «Саянская ЦРБ», за исключением работников, перечисленных в пунктах 1.1-1.2, выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в следующем размере:

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

15 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 25 процентов минимального оклада;

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

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

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

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

20 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 30 процентов минимального оклада;

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

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

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

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

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1.-1.2. настоящего приложения, время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы в размерах до 40, до 60 или до 80 процентов минимального оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.3. настоящего приложения:

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

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

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

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

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

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

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

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

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с

действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения 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 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.

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1.3 настоящего приложения, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление названной стимулирующей выплаты:

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

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

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

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

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

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

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

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

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения;

- 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 пунктах 1.1- 1.3 настоящего приложения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

- 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.

б) не позднее двух месяцев:

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

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

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

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

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

в) не позднее трех месяцев:

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

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

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных

Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

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

д) не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1.-1.3 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1.1- 1.3 настоящего приложения:

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

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

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

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1-1.3 настоящего приложения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

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

2.2.3. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузов, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и

средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

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

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

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

Приложение № 13
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения такого учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1.	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	4,1-5,0	3,1-4,0	2,1-3,0	1,0-2,0

**Показатели для отнесения МБУЗ «Саянская ЦРБ» к группам по оплате труда
руководителя учреждения**

1. Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений
Количество коек в учреждении (коечный фонд), шт.	3 группа
	От 101 до 300

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

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МБУЗ «Саянская ЦРБ»

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

n

$$\text{SUM } \text{ДО } i$$

i=1

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\text{SUM } \text{ДО } i}{n},$$

n

где ДО_{ср} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

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

Расчет среднего размера оклада (должностного оклада) основного персонала

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) / квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (с учетом повышения на 10%)	Штатная численность работников основного персонала (по штатному расписанию на 01.07.2013)	Итого размер должностного оклада (гр. 2 * гр. 3)	Ед. изм.-я: рублей Итого средний размер должностного оклада (гр. 4 /* гр.3)
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень:	4444	16,75	74437	x
3 квалификационный уровень:	4496	10,75	48332	x
3 квалификационный уровень*:	4866	2,5	12165	x
4 квалификационный уровень:	4866	2,5	12165	x
Итого	x	32,5	147099	4526

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности МБУЗ «Саянская ЦРБ», размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру МБУЗ «Саянская ЦРБ»

1. Критерии оценки результативности и деятельности МБУЗ «Саянская ЦРБ», (далее – учреждение), осуществляющего лечебно-профилактическую деятельность, для установления руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты):

№ п/п	Критерий оценки результативности и эффективности деятельности медицинской организации	Единица измерения	Целевое значение	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1	Сложность организации и управления медицинской организацией			1 раз в год	
1.2	высокие технологии, филиалы по краю, отделение скорой специализированной медицинской помощи		наличие		25
1.3	реанимационно-консультативные центры, межрайонные центры, специализированные центры		наличие		15
1.4	отделение (кабинет) неотложной помощи, филиалы (структурные подразделения) вне места нахождения медицинской		наличие		10

1.5	организации				0
	высокие технологии, филиалы по краю, отделение скорой специализированной медицинской помощи, реанимационно-консультативные центры, межрайонные центры, специализированные центры, отделение (кабинет) неотложной помощи				
2	Укомплектованность врачебными кадрами	процент	90-100	1 раз в квартал	20
			80-89		10
			70-79		5
			менее 70		0
3	Укомплектованность средним медицинским персоналом	процент	90-100	1 раз в квартал	20
			80-89		10
			70-79		5
			менее 70		0
4	Ведение в учреждении систем персонифицированного и предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий			1 раз в квартал	
4.1	Ведение в учреждении системы персонифицированного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		наличие		15
4.2	Ведение в учреждении системы предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		наличие		5

4.3	Ведение в учреждении систем персонифицированного и предметно-количественного учета лекарственных препаратов и медицинских изделий		отсутствие		0
5	Обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников в соответствии с параметрами, установленными законом края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период	рост заработной платы	наличие	1 раз в квартал	20
			отсутствие		0
6	Соблюдение учреждением финансовой дисциплины (отсутствие обоснованных замечаний по результатам финансового контроля)	замечание	отсутствие	1 раз в квартал	20
			наличие		0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Выполнение государственного задания в рамках территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Красноярском крае (койко-дни)	процент	80-100	1 раз в квартал	30
			более 100 и менее 80		0
2	Доля амбулаторно-поликлинических посещений пациентов с профилактической целью	процент	25 и более	1 раз в квартал	20
			менее 25		0
3	Дефекты медицинской помощи выявленные страховыми медицинскими организациями при проведении медико-	Процент от общего количества экспертиз	≥ 10, отсутствие проверки	1 раз в квартал	20

	экономической экспертизы истории болезни пациента по применению стандартов медицинской помощи		СМО		
			более 10		0
4	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	95-110	1 раз в квартал	20
			менее 95		0
Выплата за качество работы					
1	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	процент	100	1 раз в квартал	70
			99-85		50
			менее 85		30
2	Обоснованные жалобы на деятельность учреждения, в том числе на качество предоставляемых им медицинских услуг	единица	отсутствие	1 раз в квартал	20
			наличие		0

3. Значения критериев оценки результативности и эффективности деятельности учреждения ежегодно утверждаются комиссией, создаваемой правовым актом администрации Саянского района Красноярского края. В состав комиссии включаются заместитель главы администрации района по социальным вопросам, член представительного органа работников учреждения, заведующие подразделениями учреждения.

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

5. Оценка за результативность и эффективность деятельности руководителя учреждения осуществляется администрацией Саянского района Красноярского края, являющейся учредителем учреждения, на основании ежеквартальных отчетов учреждения о деятельности за соответствующий период.

Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБУЗ «Саянская ЦРБ», а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты

1. Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера МБУЗ «Саянская ЦРБ»:

1.1. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру МБУЗ «Саянская ЦРБ», для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

15 процентов установленного должностного оклада при стаже непрерывной работы не менее трех лет с последующим увеличением на 10 процентов установленного должностного оклада после пяти лет непрерывной работы, но не более 25 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения;

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

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

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

1.2. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру МБУЗ «Саянская ЦРБ», для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

20 процентов установленного должностного оклада при стаже непрерывной работы не менее трех лет с последующим увеличением на 10 процентов установленного должностного оклада после пяти лет непрерывной работы, но не более 30 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения;

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

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

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

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

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

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы в размерах до 40 и до 60 процентов установленного должностного оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.1, 1.2 настоящего приложения:

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

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

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

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

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

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в 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 состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения 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 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения;

- 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 пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

- 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.

б) не позднее двух месяцев:

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

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения.

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

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

в) не позднее трех месяцев:

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

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

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

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

д) не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к минимальному окладу за опыт работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения:

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

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

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

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1, 1.2 настоящего приложения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

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

2.2.3. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 2.2.1, в стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения, дающего право работнику учреждения на установление выплат стимулирующего характера за опыт работы, не включаются.

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

Приложение № 18
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера
руководителю МБУЗ «Саянская ЦРБ»**

№ п/п	Вид учреждения, подведомственного администрации Саянского района Красноярского края	Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в год (в кратном отношении к должностному окладу руководителя)
1	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	50

Оплата труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» оказывающие платные услуги.

1. Фонд оплаты медицинского персонала, имеющего в своем составе врачебный персонал распределяется следующим образом:
Врачебный медицинский персонал - 60%
Средний медицинский персонал -30%
Младший медицинский персонал -10%
2. Фонд оплаты труда параклиники распределяется следующим образом:
Средний медицинский персонал -80%
Младший медицинский персонал -20%
3. Фонд оплаты труда медицинского персонала предрейсового кабинета распределяется следующим образом:
Средний медицинский персонал-90%
Младший медицинский персонал-10 %
4. Оплата труда аппарата управления следующим образом:
Главный врач 12,5%
Заведующий поликлиникой-11%
Главный бухгалтер -11 %
Зам. главного бухгалтера -10%
Бухгалтер расчетной группы-8%
Экономист – 10,5%
Старшая медицинская сестра -10%
Бухгалтер материальной группы-15%
Кассир- 12%
5. Оплата труда медицинских регистраторов, медицинского персонала смотрового и доврачебного кабинетов и специалистов финансово-экономической службы:
Медицинские регистраторы 44%
Фельдшер доврачебного кабинета 18%
Фельдшер смотрового кабинета 18%
Экономист 20%

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах:

Водители автомобилей скорой медицинской помощи в ФАПах
Водители санитарного автотранспорта
Водитель автомобиля скорой неотложной медицинской помощи
Газосварщик
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Электросварщик

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, предусмотренные в 1-3 квалификационных уровнях профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня».

Приложение № 21
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Перечень профессий работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», допущенных к работе с документами, содержащими информацию, относящуюся к государственной тайне с грифом «секретно».

- Главный врач
- Начальник штаба ГО и ЧС