

# АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

29.12.2012

№765-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 29.12.2011 № 764-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ» в новой редакции».

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

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

И.о. главы администрации района

Е.А. Осипов

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

**1. Общие положения**

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

1.2. Оплата труда производится в виде заработной платы и включает в себя: тарифную ставку (оклад); компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

1.3. Оплата труда работников учреждений при работе по совместительству (внешнему или внутреннему) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.

1.4. Абсолютный размер каждой надбавки и доплаты, предусмотренных настоящим Положением, установленных в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), исчисляется из тарифной ставки (оклада) без учета иных повышений, доплат и надбавок, за исключением повышения тарифной ставки (оклада) на 25 процентов работникам учреждений, имеющим высшее или среднее профессиональное образование и работающим в сельской местности.

1.5. Зарплата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

**2. Тарифные ставки (оклады)**

2.1. Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из разряда оплаты труда в соответствии с краевой тарифной сеткой по оплате труда работников учреждения (далее – КТС) согласно приложению № 1.

2.2. Разряд оплаты труда работников учреждения устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и определяется на основе их тарификации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих отраслей бюджетной сферы, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.3. Тарифные ставки (оклады) и разряды оплаты труда медицинских и фармацевтических работников учреждений определяются в соответствии с КТС с учетом наличия у работников квалификационных категорий, ученой степени и почетного звания.

2.4. Тарификация работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Установить специалистам, работающим в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте, повышенные на 25 процентов размера тарифной ставки (оклада).

2.7. Изменение размеров тарифных ставок (окладов) и надбавок за продолжительность непрерывной работы работников учреждения производится:

2.7.1. При изменении разряда оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению.

2.7.2. При присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа учреждения, при котором создана аттестационная комиссия.

2.7.3. При присвоении почетного звания «Народный врач» и «Заслуженный врач» - со дня присвоения почетного звания.

2.7.4. При присуждении ученой степени с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

2.7.5. При изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

### **3. Компенсационные выплаты**

3.1. Установить работникам учреждения виды и размеры компенсационных выплат согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Работникам учреждения, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливается надбавка в следующем размере:

3.2.1. Работникам структурных подразделений учреждения с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда - в размере 25 - 15 процентов тарифной ставки (оклада).

Перечень структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение тарифной ставки (оклада) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, с указанием конкретного размера повышения тарифных ставок (окладов) определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников в каждом конкретном учреждении, которым устанавливается надбавка за работу в учреждении или структурном подразделении с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения.

Работникам структурных подразделений, не предусмотренных Перечнем, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы, в учреждения (структурном подразделении), указанным в п. 3.2.1, оплата производится за фактически отработанное время с учетом надбавки за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда.

3.2.2. Работникам учреждений, работающим непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки, а также работникам учреждений, более 50 процентов рабочего времени

работающим за дисплеями ЭВМ, устанавливается надбавка за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 12 процентов тарифной ставки (оклада).

Перечень должностей работников в каждом конкретном учреждении, которым устанавливается указанная надбавка, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения.

3.2.3. Медицинским работникам учреждения (врач-фтизиатр, медицинская сестра врача фтизиатра), работа в которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза устанавливается доплата за особые условия труда в размере 25% тарифной ставки (оклада)

3.3. Установить специалистам ежемесячную надбавку в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную надбавку имеют лица, впервые окончившие одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающие по полученной специальности в муниципальных бюджетных учреждениях здравоохранения, либо заключившие в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с муниципальными бюджетными учреждениями здравоохранения. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

Специалистам-выпускникам высших медицинских образовательных учебных заведений ежемесячная надбавка, предусмотренная данным пунктом, может устанавливаться в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания высшего медицинского образовательного учебного заведения.

3.4. В случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Предусмотренная настоящим пунктом доплата 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.

3.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы,

установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

3.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в 2010 году, осуществляется доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в 2010 году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, составляет:

4330 рублей - в остальных территориях края.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в 2010 году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, установить доплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в 2010 году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Предусмотренная настоящим пунктом доплата устанавливается в случае, 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.

3.8. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют:

5752 рубля - в остальных территориях края.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты

до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.9. Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за работу в ночное время, определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующими представительными органами работников учреждений. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утверждаемый главным врачом учреждения.

3.10. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство в нерабочее время, в том числе ночное в размере из расчета 50% должностного оклада за фактическое время дежурств, определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения. Указанные дежурства выполняются в свободное от основной работы. Основанием для начисления доплаты является табель учета рабочего времени, утвержденный главным врачом учреждения.

3.11. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за экстренные вызова в вечернее, ночное время, в выходные, праздничные дни оплачиваются в полуторном размере за фактически отработанное время, определяется в соответствии с приложением № 6 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.

3.12. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство в круглосуточном стационаре в ночное время и выходные, праздничные дни ординаторами стационара оплачивается в одинарном размере за отработанное время (с 18 часов вечера до 8 часов утра) и предоставляется один дополнительный день отдыха, определяется в соответствии с приложением № 7 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.

3.13. Работа персонала в праздничные дни (1-5 января новогодние каникулы, 7,8 января, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) оплачивается в двойном размере.

3.14. 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 учреждением и оформляется соответствующим приказом учреждения.

3.15. Оплата труда врачей, не являющихся штатными работниками учреждений, но оказывающих им консультативную помощь, производится путем почасовой оплаты по первому тарифному разряду КТС с применением следующих коэффициентов:

0,3 - для профессоров, медицинских и фармацевтических работников, имеющих ученую степень доктора наук или почетное звание «Народный врач»;

0,25 - для доцентов, медицинских и фармацевтических работников, имеющих ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный врач»;

0,15 - для медицинских работников, не имеющих ученой степени и почетного звания.

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный настоящим пунктом, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждениях, в штате которых они состоят.

Работа врача-консультанта учреждения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

3.16. Руководителям практики студентов в лечебно-профилактических и фармацевтических учреждениях при числе студентов (учащихся) - практикантов производится доплата:

а) 10 чел.	10%
от 11 до 20 чел.	15%
от 21 до 30 чел.	20%
от 31 до 40 чел.	25%
от 41 до 50 чел.	30%;

б) руководителю практики студентов в отделениях, лабораториях при числе практикантов:

до 4 чел.	10%
от 5 до 7 чел.	20%
от 8 до 10 чел.	30%

3.17. Надбавка к тарифным ставкам (окладам) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения

3.17.1. Право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения в размере 30 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и по 25 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 80 процентов тарифной ставки (оклада) имеют следующие работники учреждений:

старшие врачи станций (отделений) скорой медицинской помощи;

медицинские работники и водители (в том числе состоящие в штате учреждений, осуществляющих автотранспортное обслуживание) выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездных реанимационных гематологических бригад;

медицинские работники и водители выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (отделений (станций) санитарной авиации);

врачи, привлекаемые для оказания экстренной консультативной медицинской помощи в отделениях плановой и экстренной консультативной помощи (отделениями (станциями) санитарной авиации), с учетом их стажа непрерывной работы на врачебных должностях всех наименований, в том числе и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда;

медицинские работники постоянно действующих передвижных медицинских отрядов, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также работникам из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций

(отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, определяется в соответствии со стажем непрерывной работы в выездных бригадах.

3.17.2. Право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в размере 30 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 60 процентов тарифной ставки (оклада), имеют следующие работники учреждений:

заведующие терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковые терапевты и педиатры, участковые медицинские сестры терапевтических и педиатрических территориальных участков;

фельдшеры, работающие на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;

врачи пунктов (отделений) медицинской помощи на дому;

врачи общей практики (семейные врачи) и медицинские сестры врачей общей практики (семейных врачей);

врачи и средний медицинский персонал участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, домов-интернатов всех типов;

врачи-фтизиатры, врачи-педиатры и средний медицинский персонал противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающие на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

3.17.3. Работники учреждения (их структурных подразделений), основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, имеют право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый год работы, но не более 60 процентов тарифной ставки (оклада) - для медицинских работников и не более 40 процентов тарифной ставки (оклада) - для иных работников таких учреждений (структурных подразделений).

3.17.4. Врачи-терапевты цеховых врачебных участков, средний медицинский персонал цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода имеют право на надбавку к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения в размере 30 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и по 10 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 40 процентов тарифной ставки (оклада).

3.17.5. Иным работникам учреждения, за исключением указанных в пунктах 3.18.1-3.18.4, надбавка к тарифной ставке (окладу) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения выплачивается в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не более 30 процентов тарифной ставки (оклада).

3.17.6. Надбавка к тарифным ставкам (окладам) работников учреждения за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения выплачивается по основной должности работника исходя из тарифной ставки (оклада), установленной ему в соответствии с КТС, без учета повышений за работу в связи с вредными и (или) опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, других повышений, надбавок и доплат.

3.17.7. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении здравоохранения, надбавки выплачиваются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.17.8 Порядок исчисления стажа непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения, дающего право работникам учреждений на получение соответствующей надбавки, устанавливается приложением № 8 к настоящему Положению.



#### 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

персональные надбавки (доплаты).

4.2. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в зависимости от уровня его профессионального мастерства, за выполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

4.3. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются в процентном отношении к размеру тарифной ставки (оклада) соответствующего работника, если не предусмотрено иное, и предельными размерами не ограничиваются.

Размер персональных надбавок (доплат) работнику учреждения определяется руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Персональные надбавки (доплаты) работнику учреждения устанавливаются на срок не более 1 календарного года и выплачиваются ежемесячно.

4.5. Работникам учреждения устанавливается персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых качеств работника, в размере:

до утверждения показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результативности труда указанных работников - 25,4 процента, установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат, указанных в абзацах четвертом-девятом настоящего пункта;

после утверждения показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда указанных работников - 19,4 процента установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением:

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности или иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями;

выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда;

региональных выплат.

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

4.6. Размер названной персональной надбавки (доплаты) работнику учреждения увеличивается в соответствии с результатами оценки качества, эффективности и результатов труда работника и не может быть ниже 6 процентов установленных работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за исключением:

денежных выплат, предоставляемых работнику в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения;

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности или иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями;

выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда.

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

4.7. Перечень показателей (критериев), в соответствии с которыми проводится оценка качества, эффективности и результатов труда работников учреждения, и порядок их оценки определяются (приложением 9.)

4.8. Оценка качества, эффективности и результативности труда работников учреждения и определение размера названной персональной надбавки (доплаты), предоставляемой каждому из работников учреждения, по результатам такой оценки осуществляются ежемесячно соответствующей комиссией, создаваемой в учреждении. Персональный состав комиссии и порядок ее работы утверждаются приказом учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители представительного органа (представительных органов) работников учреждения.

4.9. Названная персональная надбавка (доплата) работникам учреждения предоставляется по решению руководителя с учетом мнения комиссии и представительного органа (представительных органов) работников учреждения и оформляется соответствующим приказом.

Выплата названной персональной надбавки (доплаты) осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Результаты оценки деятельности оформляются приказом по учреждению, который утверждается руководителем.

4.10. Работникам структурных подразделений, немедицинского профиля, среднему медицинскому персоналу, младшему медицинскому персоналу устанавливается доплата за интенсивность и напряженность в работе в размере до 100 % тарифной ставки (оклада). Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за интенсивность и напряженность в работе определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению, утверждается приказом учреждения на 01.01. нового года по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения на 1 календарный год.

Предоставление названной доплаты немедицинскому, среднему медицинскому, младшему медицинскому персоналу осуществляется 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.

На сумму названной доплаты начисляется единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Названная надбавка (доплата) учитывается при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им гарантий, установленных статьей 114, частью четвертой статьи 139, статьями 167, 183, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Названная доплата предоставляется работникам согласно приложению № 10 к настоящему Положению ежемесячно.

В течение календарного года решением главного врача по согласованию с соответствующим представительным органом работников учреждения в перечень должностей работников учреждения и размеры указанной доплаты, которым устанавливается доплата за интенсивность и напряженность в работе и размеры указанной доплаты могут быть внесены изменения.

4.11. Медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным), врачам, фельдшерам (акушеркам), медицинским сестрам подразделений скорой медицинской помощи краевых государственных бюджетных учреждений здравоохранения (далее по тексту - медицинские работники) устанавливается персональная надбавка (доплата) в размере:

5 тысяч рублей в месяц - для 1 врача;

3,5 тысячи рублей в месяц - для 1 фельдшера (акушерки);

2,5 тысячи рублей в месяц - для 1 медицинской сестры.

Предоставление названной надбавки (доплаты) медицинским работникам осуществляется 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.

На сумму названной надбавки (доплаты) начисляется единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Названная надбавка (доплата) учитывается при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им гарантий, установленных статьей 114, частью четвертой статьи 139, статьями 167, 183, 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Названная персональная надбавка (доплата) предоставляется медицинским работникам ежемесячно на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам в соответствии с показателями деятельности согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

Названная персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

4.12. Врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским

сестрам врачей общей практики (семейных врачей), оказывающим дополнительную медицинскую помощь, устанавливается персональная надбавка (доплата) в размере:

10 тысяч рублей в месяц – для 1 врача;

5 тысяч рублей в месяц – для 1 медицинской сестры.

Предоставление названной надбавки (доплаты) осуществляется 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.

На сумму названной надбавки (доплаты) начисляются единый социальный налог, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Названная надбавка (доплата) учитывается при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Названная персональная надбавка (доплата) предоставляется медицинским работникам ежемесячно на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам в соответствии с показателями деятельности согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Названная персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

4.13. Работникам учреждения, занимающим должности за исключением указанных в п.п. 4.11. и 4.12. настоящего Положения, а так же за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, устанавливается персональная надбавка (доплата) за реализацию мероприятий и выполнение установленных показателей оценки деятельности (приложение 12 к настоящему Положению).

Персональная надбавка (доплата) конкретному работнику учреждения устанавливается ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале.

Персональная надбавка (доплата) работнику учреждения предоставляется при условии повышения квалификации (если это предусмотрено требованиями трудового законодательства по занимаемой должности) по специальности, соответствующей занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет.

Персональная надбавка (доплата) работнику учреждения, замещающему соответствующую должность по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время и выполнение установленных функций, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

Размер персональной надбавки (доплаты), предоставляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = Cб \times Б,$$

где:

С - размер ежемесячной персональной надбавки (доплаты), осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Сб - стоимость 1 балла для определения размеров данного вида персональной надбавки (доплаты) в отработанном месяце;

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

$$Cб = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}) / \text{SUM } Б,$$

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для предоставления персональной надбавки (доплаты) работникам учреждения, за отчетный месяц в пределах средств, полученных учреждением за выполнение государственного задания;

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

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

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

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 медицинской организацией 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;

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;

Qпрем - сумма средств, направляемая на выплаты премий, предусмотренных настоящим Положением с учетом средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

Суммарное количество максимальных значений баллов при выполнении всех показателей, установленных конкретным работником, должно соответствовать:

- для специалистов с высшим медицинским и немедицинским образованием	100 баллов
- для медицинских работников со средним специальным образованием	50 баллов
- для младшего персонала	25 баллов
- для прочего персонала	20 баллов

Оценка деятельности работников (далее - оценка деятельности), осуществляется комиссией по оценке деятельности работников (далее - комиссия), создаваемой в учреждении (далее - организация).

Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе не менее 3 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включаются заместитель руководителя организации по клинично-экспертной работе (при наличии) и член представительного органа работников организации.

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

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

4.14. Стимулирующие выплаты работникам учреждения предоставляются по решению руководителя учреждения и оформляются соответствующим приказом.

## 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 матпомощи 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. Материальная помощь выплачивается работникам один раз в течение трудовой деятельности к юбилейным датам: 55-женщинам, 60-мужчинам в размере 1000 (одной тысячи рублей) среднему младшему и прочему персоналу медицинского учреждения и 1500 (одна тысяча пятьсот рублей) врачам на основании приказа главного врача.

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

5.6. Материальная помощь выплачивается ежемесячно врачам специалистам при рождении четвертого и последующего ребенка до его совершеннолетия в размере 10 тыс.рублей, за счет средств учреждения. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ главного врача.

5.7. 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), требующие 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. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

6.1. Группы по оплате труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров (далее - руководители) устанавливаются администрацией Саянского района Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями.

6.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются по следующим показателям:

6.2.1. Учреждения, имеющие коечный фонд:

Число коек учреждения (коечный фонд)	Группа по оплате труда руководителей
свыше 50 до 250	V

6.2.1.1. Группа по оплате труда руководителей центральных районных больниц центральных городских больниц, определяется с учетом числа коек как в самих больницах, так и в учреждениях, подчиненных им.

6.2.1.2. Центральные районные больницы, расположенные в сельской местности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах, в которых выплачивается надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, относятся на одну группу выше, чем это предусмотрено в настоящем разделе.

6.3. При определении показателя «число коек учреждения (коечный фонд)» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара учреждения я, а также среднегодовое плановое число коек в дневном стационаре учреждения.

6.4. Группы по оплате труда учреждений, не оказывающих стационарной медицинской помощи и не имеющих коечного фонда круглосуточного пребывания, за исключением учреждений, перечисленных в подпунктах 6.2.14 - 6.2.16, определяются в зависимости от числа врачебных должностей в учреждении по следующим показателям:

Число врачебных должностей в учреждении	Группа по оплате труда руководителей
от 8 до 65	V

6.5. Учреждениям, являющимся больницами, но имеющим в своей структуре подразделения, оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь (диспансеры, имеющие стационары), которые по показателям, предусмотренным подпунктом 6.2.5 могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителей, чем при определении им группы по оплате труда руководителей в соответствии с подпунктами 6.2.1 - 6.2.3, группа по оплате труда руководителей определяется по более высокому показателю и увеличивается на одну группу.

6.6. При определении величины показателя «число врачебных должностей в учреждении» учитываются должности руководителей учреждений, из заместителей, имеющих высшее медицинское образование, руководителей структурных подразделений учреждения, имеющих высшее медицинское образование, врачей (включая врачебные должности, которые содержатся за счет внебюджетных средств), врачей-интернов, зубных врачей, медицинских психологов. Должности учитываются исключительно в целых числах, дробная часть не учитывается.

## **7. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

7.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров осуществляется на основе тарифной системы оплаты труда, установленной соответствующим законом края, и включает в себя тарифную ставку (оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и единовременную материальную помощь, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Положением.

7.2. Тарифные ставки (оклады) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются на основе КТС.

Разряд оплаты труда руководителя учреждения здравоохранения в соответствии с КТС устанавливается согласно группе по оплате труда руководителей, определенной соответствующему учреждению в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

7.3. Тарифная ставка (оклад) заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера определяется согласно тарифному разряду в соответствии с КТС на 1 разряд ниже разряда, определенного руководителю учреждения.

Тарифная ставка (оклад) заместителя руководителя учреждения из числа медицинских, немедицинских работников определяется согласно тарифному разряду в соответствии с КТС на 1 разряда ниже разряда, определенного руководителю учреждения с учетом наличия у заместителя руководителя квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

7.4. Разряды оплаты труда увеличиваются в связи с присвоением квалификационной категории, ученой степени и почетных званий:

на 1 разряд:

врачам и провизорам - руководителям учреждений и их заместителям, которым в результате аттестации присвоена первая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющих ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач»;

на 2 разряда:

врачам и провизорам - руководителям учреждений и их заместителям, которым в результате аттестации присвоена высшая квалификационная категория;

лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим должности руководителей, имеющих ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;

врачам, имеющим почетное звание «Народный врач».

7.5. Увеличение разрядов оплаты врачам, занимающим должности руководителей учреждений здравоохранения, их заместителям, имеющим почетные звания «Заслуженный врач» или «Народный врач», производится только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» увеличение разрядов оплаты труда производится по одному из оснований.

Увеличение разрядов оплаты труда за наличие почетного звания «Заслуженный врач» производится также врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республики» в республиках, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года.

7.5.1. При определении размеров оплаты труда КТС для медицинских и фармацевтических работников, занимающих должности руководителей учреждений, их заместителей, учитывается присвоенная им квалификационная категория по соответствующей специальности:

врачам, занимающим должности руководителей учреждений (амбулаторно-поликлинических учреждений, входящих на правах структурных подразделений в состав этих учреждений) или их заместителей, квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения» или по клинической специальности;

провизорам (фармацевтам), занимающим должности руководителей аптек (аптек, входящих на правах структурных подразделений в состав лечебно-профилактических учреждений), квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и экономика фармации» или по провизорской (фармацевтической) специальности.

7.6. Диапазон тарифных разрядов оплаты труда руководителей учреждений согласно КТС по группам учреждений:

Наименование должности	Диапазон разрядов по группам учреждений
	IV
Руководитель учреждения (главный врач, директор, заведующий, начальник)	15
Главная медицинская сестра	11-12



7.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

7.7.1. Персональная надбавка (доплата) в размере до 215 процентов тарифной ставки (оклада) в зависимости от наличия (уровня и качества выполнения) следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Проценты			
		до 10	до 15	до 20	до 25
1.	Степень сложности управления учреждением:				
1.1.	Применение и развитие в учреждении высоких технологий оказания медицинской помощи, внедрение, применение и развитие в учреждении новых методов, способов и технологий оказания медицинской помощи				X
1.2.	Наличие неотложной медицинской помощи (реанимационно-консультативные центры)		X		
1.3.	Наличие филиалов на территории края			X	
1.4.	Наличие дневных стационаров	X			
1.5.	Наличие стационарной хирургической помощи, составляющей более 50 процентов от всей стационарной помощи		X		
1.6.	Наличие лечебно-трудовых мастерских, подсобного хозяйства	X			
1.7.	Соблюдение лицензионных требований и условий				X
2.	Дополнительная организационная работа:				
2.1.	Оказание методической помощи иным учреждениям края		X		
2.2.	Применение выездных форм работы		X		
2.3.	Участие в подготовке медицинских и фармацевтических работников (кафедры, интернатура, ординатура, практика)		X		
2.4.	Участие в коллегиях		X		
2.5.	Соблюдение учреждением санитарно-гигиенических норм и правил	X			
3.	Наличие стажа работы в должности руководителя учреждения (органа управления здравоохранением), его заместителя, главного бухгалтера: 5-10 лет; свыше 10 лет	X	X		

Персональная надбавка (доплата) устанавливается на срок не более одного календарного года по результатам работы за отчетный год. Размер персональной надбавки (доплаты) для руководителей учреждений определяется ежегодно администрацией Саянского района Красноярского края, осуществляющей управление в установленном порядке учреждением. Размер персональной надбавки (доплаты) для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров определяется ежегодно руководителем учреждения по согласованию с администрацией Саянского района Красноярского края, осуществляющей управление в установленном порядке учреждением.

Размер персональной надбавки (доплаты) может быть уменьшен органом местного самоуправления муниципального района Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждения, или по его требованию:

при применении к руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру дисциплинарного взыскания - на период действия дисциплинарного взыскания;  
 при ухудшении вышеуказанных показателей;  
 при изменениях условий труда руководителя.

7.7.2. Ежемесячная надбавка за организацию деятельности учреждения в размере до 150 процентов тарифной ставки (оклада) по результатам работы учреждения за квартал и в зависимости от качества выполнения следующих показателей:

№ п/п	Показатели	Проценты		
		до 30	до 40	до 50
1.	Выполнение мероприятий по повышению эффективности управления учреждением, а также выполнение показателей, предусмотренных территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам Российской Федерации медицинской помощи в Красноярском крае, в том числе организация эффективной системы лекарственного обеспечения населения			X
2.	Соблюдение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность представления информации	X		
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения	X		
4.	Соблюдение бюджетного законодательства и законодательства в сфере бухгалтерского учета, соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		X	

Размер надбавки для руководителей учреждений определяется органом местного самоуправления муниципального района Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждением. Размер надбавки для заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров определяется руководителями учреждений по согласованию с органом местного самоуправления муниципального района Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждением, и не может быть выше размера соответствующей надбавки, установленного руководителю.

7.7.3. Персональная надбавка (доплата), стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, в размере 19,4 процента от установленной работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением:

премий, не имеющих характер ежемесячных выплат;

денежных выплат, предоставляемых работнику в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения;

включаемых в заработную плату в соответствии с действующим законодательством выплат, произведенных за счет средств, полученных учреждением в результате осуществления предпринимательской деятельности, а также иной приносящей доход деятельности;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

доплат, обеспечивающих уровень заработной платы работника не менее минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и минимального размера оплаты труда;

При этом под расчетным месяцем понимается календарный месяц, за который осуществляется начисление заработной платы работнику.

Размер названной персональной надбавки (доплаты) увеличивается в соответствии с отраслевыми показателями (критериями) оценки качества, эффективности и результатов труда и не может быть ниже 6 процентов установленных для руководителя, заместителей руководителей учреждения здравоохранения и главного бухгалтера в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (согласно приложения 13).

Названная персональная надбавка (доплата) для руководителя учреждения здравоохранения устанавливается администрацией Саянского района Красноярского края, осуществляющей управление в установленном порядке муниципальным учреждением здравоохранения, и предоставляется ежемесячно.

Названная персональная надбавка (доплата) для заместителей руководителей учреждения здравоохранения и главного бухгалтера устанавливается руководителями учреждения здравоохранения по согласованию с органом местного самоуправления муниципального района Красноярского края, осуществляющим управление в установленном порядке учреждениями, и предоставляется ежемесячно.

Выплата названной персональной надбавки осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Установление руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру персональной надбавки (доплаты), стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляется:

до утверждения отраслевых показателей (критериев) оценки качества эффективности и результатов труда указанных категорий работников в размере 25,4 процента от установленной работнику в соответствующем расчетном месяце тарифной ставки (оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат, указанных в абзацах втором-шестом настоящего пункта;

после утверждения отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда указанных категорий работников в соответствии с условиями, предусмотренными абзацами первым-одиннадцатым настоящего пункта.

7.8. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может предоставляться единовременная материальная помощь в связи с пунктом 5 настоящего положения.

7.9. Стимулирующие выплаты и единовременная материальная помощь руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам предоставляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда соответствующих учреждений.

## **8. Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления предпринимательской деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующих учреждений, и порядок оплаты труда работников учреждений за счет указанного вида средств**

8.1. Размер средств, полученных в результате осуществления учреждения 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» утвержденным администрацией Саянского района Красноярского края.

8.2. Заработная плата работников МБУЗ «Саянская ЦРБ», 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 № 15

## **9. Организация проведения тарификации работников учреждений**

9.1. В целях проведения тарификации труда работников учреждений, а также для определения размеров надбавок к установленным им тарифным ставкам (окладам) за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения в учреждениях создаются постоянно действующие тарификационные комиссии.

9.2. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке входят главный бухгалтер соответствующего учреждения, работник, занимающийся вопросами кадров (начальник отдела кадров или инспектор), экономист, представитель представительного органа работников учреждения. В состав тарификационной комиссии в случае необходимости могут включаться иные лица. Комиссию возглавляет руководитель учреждения или его заместитель по вопросам управления кадрами и кадрового обеспечения.

Персональный состав и регламент работы тарификационной комиссии учреждения утверждается приказом соответствующего учреждения.

9.3. При осуществлении своей деятельности тарификационная комиссия учреждения руководствуется действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края, муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения в области труда.

9.4. Тарификационная комиссия учреждения осуществляет следующие функции:  
проводит тарификацию труда каждого из работников учреждения с присвоением ему определенного тарифного разряда КТС в зависимости от сложности выполняемых видов работы;

исходя из присвоенного работнику учреждения тарифного разряда (квалификационной категории) определяет тарифную ставку (оклад) работника в соответствии с КТС;

определяет наличие у работника стажа, необходимого для получения надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения, а также размер данной надбавки;

определяет наличие необходимых оснований (условий) для выплаты работнику иных повышений, доплат, надбавок к тарифной ставке (окладу) и размер таких повышений, доплат, надбавок;

по результатам проведенной тарификации составляет тарификационные списки по формам в соответствии с приложениями № 9-11 к настоящему Положению;

дает заключения о возможности занятия должностей лицами, не имеющими необходимой подготовки, стажа или не вполне отвечающих требованиям, предусмотренным квалификационными характеристиками для данных должностей.

9.5. Тарификационный список учреждения составляется ежегодно по состоянию на 1 января текущего календарного года и подписывается всеми членами тарификационной комиссии.

9.6. Тарификация работников учреждений осуществляется:

медицинских и фармацевтических работников - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников;

служащих - на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

рабочих - на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

9.7. Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Высококвалифицированным рабочим учреждений, занятым на важных и ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки, исходя из 9-10 тарифных разрядов КТС по следующим профессиям:

Водители при поездках в город-10 разряд

Водители автомобилей скорой медицинской помощи в ФАПах-9 разряд

Водители санитарного автотранспорта- 8 разряд

Водитель автомобиля скорой неотложной медицинской помощи-10 разряд

газосварщик-10 разряд

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 10 разряд

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования-10 разряд

электросварщик-10 разряд

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие 6 тарифный разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности.

9-10 тарифные разряды могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

При тарификации работников учреждений здравоохранения могут применяться Перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых устанавливается исходя из 9-10 тарифных разрядов, утвержденные в других отраслях при условии выполнения работ соответствующих видов и сложности.

9.8. Лица, за исключением медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации по тарифным разрядам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности при наличии положительного заключения тарификационной комиссии с присвоением им тарифного разряда в пределах предусмотренного диапазона разрядов для данной должности так же, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Такой же порядок тарификации может применяться к лицам из числа младшего медицинского и фармацевтического персонала.

9.9. Аттестация лиц, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников, производится с установленном действующим законодательством порядке.

9.10. Определение тарифных разрядов КТС (разрядов оплаты труда) и тарифных коэффициентов по категориям работников учреждений производится тарификационными комиссиями с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Тарификация работников учреждений проводится по тарификационным спискам № 1-3 (приложение 14):

Тарификационный список № 1 оформляется по результатам тарификации руководителя учреждения, главного бухгалтера, их заместителей, главной медицинской сестры, служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждения и их заместителей.

Тарификационный список № 2 оформляется по результатам тарификации медицинского и фармацевтического персонала учреждений.

Тарификационный список № 3 оформляется по результатам тарификации рабочих учреждений.

Тарификационный список заполняется по категориям работников учреждений по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

9.12. Тарификация работников учреждения, занимающих должности (профессии) по совместительству (внутреннему и внешнему), а равно тарификация руководителя учреждения и его заместителей, одновременно выполняющих в установленном порядке работу по соответствующей врачебной специальности, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

9.13. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок), определенных в соответствии с КТС, и средних размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения по соответствующим должностям (профессиям).

9.14. Исходные данные для определения должностного оклада (ставки) отдельным категориям работников вносятся в соответствующий тарификационный список в графу «Дополнительные сведения», где указываются:

количество штатных должностей врачей, провизоров, среднего медицинского, фармацевтического и другого персонала, от числа которых в установленном порядке увеличивается разряд оплаты труда руководителей структурных подразделений - врачей, провизоров, средних медицинских и фармацевтических работников;

квалификационная категория и дата присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер;

ученая степень;

почетное звание;

номер приказа, в соответствии с которым оплата труда высококвалифицированным рабочим устанавливается исходя из 9-10 тарифных разрядов.

9.15. В графе 8 тарификационного списка № 1 и графе 9 тарификационного списка № 2 размер увеличения в процентах оклада, соответствующего 18 тарифному разряду, определяется путем умножения числа разрядов сверх 18 на 10 процентов.

Например, заведующий отделением стационара врач-хирург, имеющий высшую квалификационную категорию, с числом врачебных должностей в отделении свыше 7, доктор медицинских наук, народный врач сверх 18 тарифного разряда КТС имеет 3 разряда (15 разряд - как врач-хирург стационара, имеющий высшую квалификационную категорию, + 2 разряда за руководство структурным подразделением + 2 разряда за ученую степень + 2 разряда за почетное звание = 21 разряд). По данному примеру в графу 9 тарификационного списка № 2 следует проставить 30 процентов (3 разряда x 10%).

9.16. Графы 10, 11 и 12 тарификационного списка № 1 формируют оклады заместителей руководителей учреждения, главного бухгалтера и его заместителей, а также заместителей руководителей структурных подразделений из числа служащих.

9.17. Если у работника учреждения в течение года, предшествующего тарификации, изменяется стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения, то при тарификации его стаж следует указать двумя строками: на момент тарификации и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения» тарификационного списка.

9.18. В тарификационных списках не отражаются доплаты, надбавки и другие выплаты сверх должностных окладов (месячных ставок) и надбавок за продолжительность непрерывной работы в области здравоохранения и социальной защиты населения.

9.19. В графах 22, 23 и 23 тарификационных списков может указываться месячный фонд заработной платы работника, установленной трудовым договором, а также сформированный по тарификационному списку с учетом стимулирующих надбавок и доплат, устанавливаемых работнику за 1 месяц и более.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Определение тарифных ставок (окладов)**

1. Установить ставку (оклад) первого разряда краевой тарифной сетки по оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ» в размере 1 688 рубля в месяц.

2. Установить краевую тарифную сетку по оплате труда работникам муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ»:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,000	1,040	1,090	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866

Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,510	4,500

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифная ставка (оклад)	1688	1756	1840	1928	2140	2375	2610	2868

Разряды оплаты труда	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифная ставка (оклад)	3150	3455	3784	4090	4419	4748	5125	5501	5925	7596



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Виды и размер компенсационных выплат для работников  
учреждений здравоохранения**

N п/п процентах	Виды компенсационных выплат	Размер в к тарифной ставке (окладу)
1	2	3
Надбавки		
1	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
1.1	Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда	12 - 60
1.2	Медицинским и иным работникам учреждений, непосредственно участвующим в оказании	

	противотуберкулезной помощи или занимающим должности, работа в которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза	25
2	За продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения	20 - 80
3	Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность:	
	- первого класса	25
	- второго класса	10
Доплаты		
1	Руководителям практики студентов, интернов	10 - 30
2	За работу в ночное время:	
	- работникам учреждений здравоохранения, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций	50
	- медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу, водителям и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи	100

4	Врачам, занимающим должности руководителей учреждений или их заместителей, за осуществление работы по врачебной специальности	до 25
---	---	-------

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

**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**

Подразделение	Наименование должностей
доплата в размере 15%	
Хирургическое отделение	Заведующий отделением. Врач хирург
	Врач анестезиолог-реаниматолог
	Операционная медицинская сестра
	Медицинская сестра перевязочной
	Медицинская сестра палатная
	Медицинская сестра-анестезист
	Старшая медицинская сестра
	Сестра хозяйка
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными (санитарка палатная)
	Санитарка уборщица
Акушерско-физиологическое отделение	Врач акушер-гинеколог
	Врач неонатолог
	Акушерка
	Медицинская сестра по уходу за новорожденными
	Санитарка палатная
	Сестра хозяйка

	Санитарка уборщица
Гинекологическое отделение	Врач акушер-гинеколог
	Медицинская сестра палатная
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными(санитарка палатная)
Кабинет УЗИ	Врач ультразвуковой диагностики
	Медицинская сестра врача ультразвуковой диагностики
Кабинет эндоскопии	Врач эндоскопист
	Медицинская сестра
Инфекционное отделение	Врач инфекционист
	Медицинская сестра палатная
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными( санитарка палатная)
Приемный покой	Санитарки приемного покоя
Лаборатория	Лаборанты всех наименований
	Медицинский лабораторный техник
	Санитарка лаборатории
Рентгенкабинет	Врач рентгенолог
	Рентгенлаборант
	Санитарка
Физиотерапевтический кабинет	Медицинская сестра
	Санитарка
Поликлиника	Врач дерматовенеролог
	Медицинская сестра врач дерматовенеролога
	Врач инфекционист
	Медицинская сестра врача инфекциониста
	Врач онколог

	Дезинфектор
	Помощник врача эпидемиолога
доплата в размере 25%	
Поликлиника	Врач психиатр
	Медицинская сестра врача психиатра
	Врач психиатр-нарколог
	Медицинская сестра врача психиатра-нарколога
	Врач фтизиатр
	Медицинская сестра врача фтизиатра
Патологоанатомическое отделение	Врач патологоанатом
	санитар

Примечание 1:

1.1. В случаях, когда структурные подразделения, должности перечислены в нескольких пунктах данного перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований не суммируются.

Примечание 2:

Надбавка работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда устанавливаются в размере 12% тарифной ставки (оклада):

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

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

Приложение № 4  
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
доплата в размере 100% часовой тарифной ставки(оклада)	
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 дерматолог
	Врач стоматолог
	Зубной врач
	Врач рентгенолог
	Рентгенолаборанты
	Лаборанты лаборатории
Медсестра по функциональной диагностики	

	Медицинская сестра нарколога
	Медбрат анестезист
доплата в размере 50% часовой тарифной ставки (оклада)	
Хирургическое отделение	Медицинская сестра палатная
	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



Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за дежурство в нерабочее время, в том числе ночное**

<u>Наименование должностей</u>
Врач акушер гинеколог
Врач терапевт
Врач анестезиолог реаниматолог
Врач -хирург
Медбрат анестезист
Врач-стоматолог
Врач-стоматолог
Врач-психиатр
Врач нарколог
Врач невролог
Старшая медсестра поликлиники
Врач стоматолог
Зубной врач

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 за пределами нормы рабочего времени**

<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 дерматолог
Врач стоматолог
Зубной врач
Врач рентгенолог
Рентгенолаборанты
Лаборанты лаборатории
Медсестра по функциональной диагностики
Медицинская сестра нарколога
Медбрат анестезист

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Перечень должностей работников учреждения, 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

**Порядок  
исчисления стажа непрерывной работы в области здравоохранения  
и социальной защиты населения, дающего право работникам муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений здравоохранения на получение соответствующей  
надбавки**

В стаж работы засчитывается:

1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.4 Положения:  
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 получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов тарифной ставки (оклада), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 3.18.5 Положения:

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, социального обслуживания населения и госсанэпиднадзора;

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

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных образовательных учреждений высшего медицинского образования, в т.ч. учреждений дополнительного медицинского образования и научных организаций клинического профиля, на условиях, предусмотренных Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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, Минюста России;

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

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

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

1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, 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.

1.5. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

1.5.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госсанэпиднадзора, 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, социального обслуживания населения;

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

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

1.5.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социального обслуживания населения и должностей, указанных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

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 3.18.1-3.18.5 Положения.

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

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

1.5.3. 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), сокращением штатов;

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, не считая времени переезда.

1.5.4. Не позднее шести месяцев - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

1.5.5. 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 3.18.1-3.18.5 Положения.

1.5.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию непосредственно после работы в учреждении здравоохранения или социального обслуживания населения (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 3.18.1-3.18.5 Положения, 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.

1.5.7. 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. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

1.5.8. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 1.5.1-1.5.5 настоящего Порядка, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

1.5.9. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социального обслуживания населения, за исключением организаций, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Показатели (критерии) оценки качества и результативности труда работников  
муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Саянская ЦРБ»**

1.2. Врачи:

№	Критерии	Значение	% стимулирующих
1	Выполнение плана посещения/пролеченных больных, согласно определенным объемам оказания медицинской помощи	90-100% о плановы х	0, 7
2	Соблюдение трудовой дисциплины, выполнение функциональных обязанностей, приказов, распоряжений, постановлений.	100% выполне ния	1, 0
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100% выполне ния	0,9
4	Ведение медицинской документации в соответствии с требованиями	100 % выполне	1,3
5	Отсутствие/наличие жалоб от пациентов	Отсутств ие	1, 3
6	Соблюдение этики и деонтологии	100% выполне	0, 8
	ИТОГО		6, 0

Оценка критериев производится 25 числа каждого месяца

1.3. Средний медицинский персонал:

п/п	Критерии	Значение	% стимулирования
1	Своевременное и качественное выполнение назначений врача	100% выполнение	1,2
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100% выполнение	1,2
3	Соблюдение этики и	100% выполнение	1,2



	деонтологии		
4	Соблюдение трудовой дисциплины (рабочее время, опрятность и т.д.) выполнение функциональных обязанностей, приказов, распоряжений, постановлений.	100% выполнение	1,2
5	Отсутствие/наличие жалоб от пациентов	отсутствие	1,2
ИТОГО:			6,0

Оценка критериев производится 25 числа каждого месяца

#### 1.4. Младший медицинский персонала;

п/п	Критерии	Значение	% стимулирования
1	Соблюдение трудовой дисциплины выполнение функциональных обязанностей, приказов, распоряжений, постановлений.	100% выполнение	1,5
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100% выполнение	1,5
3	Соблюдение этики и деонтологии	100% выполнение	1,5
4	Отсутствие/наличие жалоб от пациентов	отсутствие	1,5
	ИТОГО:		6,0

Оценка критериев производится 25 числа каждого месяца

#### 1.6. Работники структурных подразделений немедицинского профиля

п/п	Критерии	Значение	% стимулирования
1	Соблюдение	100% выполнение	2,0

	трудовой дисциплины		
2	Соблюдение этики и деонтологии	100% выполнение	2,0
3	Выполнение функциональных обязанностей, распоряжений, приказов	100% выполнение	2,0
ИТОГО			6,0

Оценка критериев производится 25 числа каждого месяца

1.7 Медицинский персонал фельдшерско-акушерского пункта:

п/п	Критерии	Значение	% стимулирования
1.	Выполнение плана посещения, согласно определенным объемам оказания медицинской помощи	95% плана	0,6
2	Проведение профилактических прививок в соответствии с национальным календарем прививок, согласно утвержденному плану	Не менее 95% обслуживаемого населения, подлежащего вакцинации	0,3
3	Качественное ведение медицинской документации (ведение амбулаторных карт, сопроводительных листов и т.д.)	В 100 % случаев	0,8

4	Своевременное направление пациентов на обследование и лечение в ЦРБ (отсутствие запущенных случаев заболевания населения на обслуживаемой территории)	При выявленном заболевании в 100% случаев	0,8
5	Выполнение плана флюорографических осмотров граждан после 18 лет	100% населения подлежащего обслуживанию	0,5
6	Постановка на учет беременных в ранние сроки беременности, до 12 недель	85 % обслуживаемых беременных женщин, проживающих на территории	0,5
7	Патронаж беременных женщин	100% беременных женщин из обслуживаемого населения	0,5
8	Патронаж новорожденных детей и детей до 3 лет	100% детей, подлежащих патронажу, не менее 1 раза в месяц	0,5
9	Проведение санитарно-просветительской работы по различным направлениям	1 раз в месяц проведение мероприятий	0,3
10	Отсутствие/наличие жалоб от населения по вопросам оказания медицинской помощи	Отсутствие жалоб	0,4

11	Своевременное выполнение приказов, распоряжений по ЦРБ. Подготовка отчетов по работе Фапа.	100% выполнение	0,4
12	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	100% выполнение	0,4
	ИТОГО:		6,0

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Перечень структурных подразделения и должностей работников учреждения, которым устанавливается доплата за интенсивность и напряженность в работе**

Подразделение	Наименование должностей
Общебольничный персонал	Секретарь-30%
	Начальник хозяйственного отдела-75%
	Программист-150%
	Фельдшер по мед обеспечению-50%
АПП	Оператор-50%
	Медицинский регистратор-100%
	Медицинским сестрам-50%
Бухгалтерия	Экономист-50%
	Зам главного бухгалтера-30%
	Бухгалтера-до 100%
Приемный покой	Санитарки-10%
АУП	Начальник отдела кадров-75%
Акушерско-физиологическое отделение	Врач акушер гинеколог-25%
Приемный покой	Санитарки-10%

**Показатели  
деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, врачей  
общей практики (семейных врачей), медицинских сестер участковых врачей-  
терапевтов участковых, медицинских сестер участковых врачей-педиатров  
участковых, медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей),  
оказывающих дополнительную медицинскую помощь в муниципальных бюджетных и  
казенных учреждениях здравоохранения, при выполнении которых им  
предоставляется персональная доплата (надбавка)**

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей – терапевтов  
участковых, врачей общей практики (семейных врачей)**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность 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 профилактической целью)	процент	90-100	13	1 раз в квартал
			менее 70	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
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	процент	отсутствие	20	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)		наличие	0	в квартал
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	21	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	

### 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				



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	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 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)	процент	99-100	30	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	наблюдением) новорожденных		менее 90	0	в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	процент	не менее 95	30	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Охват больных (детей) диспансерным наблюдением (эффективность)	процент	не менее 90% от общего количества детей	30	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.4	Охват профилактическими осмотрами	процент	не менее 95	31	1 раз в год
			менее 95	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	количество жалоб	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	

### Критерии оценки результативности и качества труда

**среднего медицинского персонала врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей)**

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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	20	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	40	
			наличие	0	

**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	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
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				
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	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов  по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации				

### Показатели

**деятельности медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов, врачей, фельдшеров (акушерок) и медицинских сестер подразделений скорой медицинской помощи муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, при выполнении которых им предоставляется персональная доплата (надбавка)**

### 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

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			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	
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	процент	не менее 80	16	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность оценки
	медицинских пособий и манипуляций (тромболизис)				в квартал
			менее 80	0	

**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	Периодичност ь оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	90	1 раз в квартал
			95-100	0	
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	<b>Качество выполняемых работ</b>				
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	

**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.	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
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	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	30	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	95-100	15	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	95-100	15	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных	процент	отсутствие	40	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периоди- чность оценки
	жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)		наличие	0	в квартал
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
			наличие	0	
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	

Приложение № 12  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

**Показатели оценки**

**деятельности работников МБУЗ «Саянская ЦРБ» за реализацию мероприятий и  
выполнение установленных показателей оценки деятельности**

1. Показатели оценки деятельности врача-специалиста:

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

	заболеваний врачом- специалистом						
	на ранней стадии онкологических заболеваний врачом- специалистом	процент	50 и более	9	9	9	
			30 - 49	4	4	4	
			менее 30	0	0	0	
3	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача- специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом- специалистом	процент	5 и менее	7	7		
			6 - 20	4	4		
			более 20	0	0		
4	Случаи расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар	процент	0	6	6	6	
			0 - 15	3	3	3	
			более 15	0	0	0	
5	Осложнения при проведении операций, лечебно- диагностических манипуляций, зафиксирован- ных в медицинской документации (для врачей- специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных	процент	0	6		6	
			0 - 15	4		4	
			более 15	0		0	
	операций, лечебно- диагностических манипуляций						
6	Случаи несвоевременной	процент	0	9	9	9	
			0 - 15	5	5	5	

	госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной учреждением, оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар		более 15	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	5		
			6 - 15	4	4		
			более 15	0	0		
8	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	7	13	13	13
			1 и более	0	0	0	0
9	Случаи некачественного оформления медицинской документации	процент	0	3	3	3	23
			1 - 5	2	2	2	12
			более 5	0	0	0	0

	от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы						
10	Сроки ожидания диагностических исследований	день	0				15
			1 - 10				7
			более 10				0
11	Сроки ожидания консультации врача-специалиста	день	0	8	8		
			1 - 15	4	4		
			более 15	0	0		
12	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту	минута	0 - 15	8	8	15	15
			16 - 25	4	4	7	7
			более 25	0	0	0	0
13	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	5	5	
			1 и более	0	0	0	

Примечание. В случае если врач-специалист является заведующим отделением, то в качестве показателей оценки деятельности принимаются значения показателей по соответствующему отделению.

2. Показатели оценки деятельности работников со средним медицинским образованием:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	0	15
			1 и более	0
2	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	выявленный случай	0	15
			1 и более	0

3	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии учреждения	жалоба	0	15
			1 и более	0

**Показатели деятельности работников медицинских организаций, участвующих в реализации мероприятий по совершенствованию медицинской помощи в круглосуточном стационаре**

1. Показатели оценки результативности и качества труда заведующих отделениями и врачей:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (койко-день)	процент	90-100	10
			более 100, менее 90	0
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	95-103	10
			менее 95, более 103	0
3	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	% отклонения от утвержденного срока	85-100	10
			менее 85, более 100	0
4	Среднегодовая занятость койки в соответствии с муниципальным заданием	% отклонения от утвержденного срока	95-100	10
			менее 95, более 100	0
5	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	3
			3-4	0
			отсутствует	10
6	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	отсутствуют	10
			менее 30	8
			более 30	0
7	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	10
			наличие	0
8	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	10
			более 4	0
9	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	% от всего количества опрошенных	85 и более	10
			65-84	8
			менее 65	0
10	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на лекарственное обеспечение при	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0



оказании медицинской помощи, на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии			
---	--	--	--

2. Показатели оценки деятельности работников со средним медицинским образованием:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	20
			95-99	10
			менее 95	0
2	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
3	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	осложнение	отсутствие	10
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0

3. Показатели оценки деятельности младшего медицинского персонала и прочего персонала:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	выполнено	10
			не выполнено	0
2	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0
3	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	0	5
			1 и более	0

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

**Показатели (критерии) оценки качества и результативности труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

№ п/п	Критерии оценки качества	%
1	Проведение мероприятий, способствующих достижению максимальной укомплектованности учреждения необходимыми кадрами (в соответствии с показателями ведомственной	1,2
2	Выполнение объемов оказываемой медицинской помощи согласно утвержденным Программой государственных гарантий оказания населению Красноярского края бесплатной медицинской помощи показателям 95%-100% (оборот койки, длительность лечения, объем посещений и т.д.)	1,2
3	Внедрение стационарозамещающих форм лечения	1,2
4	Отсутствие замечаний по результатам вневедомственного контроля качества оказанной медицинской помощи	1,2
5	Организация и осуществление контроля за проведением мероприятий по профилактике внутрибольничных инфекций (соблюдением плана мероприятий по профилактике)	1,2
	<b>ИТОГО:</b>	<b>6,00</b>

Приложение № 14  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
здравоохранения «Саянская ЦРБ»

Форма тарификационного списка работников № 1,2,3

### **Оплата труда работников МБУЗ «Саянская ЦРБ».**

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-20%  
Экономист – 10,5%  
Старшая медицинская сестра -10%  
Бухгалтер материалист-10%  
Кассир- 5%
5. Оплата труда медицинских регистраторов, смотрового и доврачебного кабинетов:  
Медицинские регистраторы 32%  
Фельдшер доврачебного кабинета 23%  
Фельдшер смотрового кабинета 23%  
Экономист 22%