*Приложение № 2*

*к коллективному договору*

*ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково*

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково**

на основаниипостановления Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения, находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области»

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений здравоохранения (далее – государственные учреждения), находящихся в ведении министерства здравоохранения Ростовской области (далее – положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2015 № 41 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Положение об оплате труда работников государственных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Формирование фонда оплаты труда осуществляется государственными учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

1.7. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов**

**(ставок заработной платы) работников государственных учреждений**

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим положением.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

2.1.2. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников государственных учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная  квалификационная группа | Минимальный должностной оклад,  (рублей) |
| **1** | **2** |
| ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал  первого уровня» | 6675 |
| ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 7146 |
| 2-й квалификационный уровень | 7507 |
| 3-й квалификационный уровень | 7882 |
| 4-й квалификационный уровень | 8258 |
| 5-й квалификационный уровень | 8655 |
| ПКГ «Врачи и провизоры» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 8660 |
| 2-й квалификационный уровень | 8906 |
| 3-й квалификационный уровень | 9349 |
| 4-й квалификационный уровень | 10173 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 10814 |
| 2-й квалификационный уровень | 11484 |

Примечание.

1. 4-й квалификационный уровень ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» распространяется на медицинских сестер отделений гемодиализа, эндоскопического отделения (кабинета), осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре.

2. Должностной оклад заместителя заведующего аптекой со средним фармацевтическим образованием устанавливается на 5 – 10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал».

3. Должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 5 – 10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)».

4. Должностной оклад главной медицинской сестры (главного фельдшера, главной акушерки) устанавливается на 45 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения (филиала), определенного согласно пункту 5.2. раздела 5 настоящего приложения.

5. Должностной оклад заведующего фельдшерско-акушерским пунктом – фельдшера (акушерки, медицинской сестры), отнесенного к 5-му квалификационному уровню ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал», повышается на 15 процентов и образует новый должностной оклад.

6. Должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно-методических отделах и так далее), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры».

7. Должностной оклад врача скорой медицинской помощи, отнесенного к 3-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры», повышается на 5 процентов и образует новый должностной оклад.

8. Размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяются:

на врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений (групп, блоков) анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии), отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров и родильных домов, отделений экстренной и планово-консультативной помощи, групп анестезиологии-реанимации (анестезиологии-реаниматологии) станций (отделений) скорой медицинской помощи;

на оперирующих врачей-хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационарах:

на акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременности), гинекологическое, гнойной хирургии, кардиохирургическое, колопроктологическое, микрохирургическое, нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы), ожоговое, онкологическое, операционный блок, ортопедическое, отоларингологическое (оториноларингологическое), офтальмологическое, портальной гипертензии, реконструктивной и пластической хирургии, рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет), родовое (родильное), сосудистой хирургии, травматологическое (в том числе травмы кисти), травматолого-ортопедическое, туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом, туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом, туберкулезное легочно-хирургическое, урологическое (в том числе пересадки почки), хирургическое, хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции, хирургическое торакальное, челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое), эндоскопическое;

на врачей-хирургов, врачей-урологов и врачей-рентгенологов: отделений рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенохирургических методов диагностики и лечения; врачей-хирургов отделений гемодиализа; врачей-хирургов всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачей-трансфузиологов отделений гравитационной хирургии крови; врачей судебно-медицинских экспертов (за исключением занятых амбулаторным приемом); врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационарах; врачей-патологоанатомов;

на врачей-хирургов поликлиник (амбулаторно-поликлинических подразделений) в период их работы в стационаре в порядке чередования на срок не более 3 месяцев в году или 4 месяцев подряд 1 раз в 2 года;

на врачей-хирургов при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.

2.1.3. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная  квалификационная группа | Минимальный должностной оклад  (рублей) |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 5803 |
| ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень | 6385 |
| 2-й квалификационный уровень | 6707 |
| ПКГ «Должности педагогических работников»: |  |
| 1-й квалификационный уровень | 9048 |
| 2-й квалификационный уровень | 9495 |
| 3-й квалификационный уровень | 9966 |
| 4-й квалификационный уровень | 10462 |

2.1.4. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональная  квалификационная группа | Минимальный должностной оклад  (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень | 5803 |
| 2-й квалификационный уровень | 6083 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень | 6385 |
| 2-й квалификационный уровень | 6707 |
| 3-й квалификационный уровень | 6773 |
| 4-й квалификационный уровень | 7044 |
| 5-й квалификационный уровень: |  |
| I – III группы по оплате труда руководителей | 9401 |
| IV – V группы по оплате труда руководителей | 8957 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень | 7378 |
| 2-й квалификационный уровень | 7741 |
| 3-й квалификационный уровень | 8126 |
| 4-й квалификационный уровень | 8531 |
| 5-й квалификационный уровень | 8957 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень: |  |
| I – III группы по оплате труда руководителей | 9876 |
| IV – V группы по оплате труда руководителей | 9401 |
| 2-й квалификационный уровень | 10885 |

2.1.5. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

| Профессиональная  квалификационная группа | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень: |  |
| 1-й квалификационный разряд | 4770 |
| 2-й квалификационный разряд | 5048 |
| 3-й квалификационный разряд | 5342 |
| 2-й квалификационный уровень: |  |
| профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: |  |
| 1-й квалификационный уровень: |  |
| 4-й квалификационный разряд | 5672 |
| 5-й квалификационный разряд | 6001 |
| 2-й квалификационный уровень: |  |
| 6-й квалификационный разряд | 6346 |
| 7-й квалификационный разряд | 6707 |
| 3-й квалификационный уровень | 7102 |
| 4-й квалификационный уровень | 7614 |

Примечание.

4-й квалификационный уровень ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» распространяется на водителя автомобиля «Скорой медицинской помощи», электромеханика по ремонту медицинского оборудования, аппаратчика гидролиза.

2.1.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений муниципальных учреждений устанавливаются на 5 – 15 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей главных бухгалтеров филиалов устанавливаются на 15 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя филиала, определенного согласно пункту 5.4 раздела 5 настоящего приложения.

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее чем на 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем государственного учреждения принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственного учреждения здравоохранения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В государственном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет, стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направлен­ные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

4.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается иному персоналу, непоименованному в подпункте 4.4.1 настоящего пункта, включая руководителя, заместителей руководителя медицинской организации, главную медицинскую сестру (фельдшера, акушерку). Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается как по основному месту работы так и работе, осуществляемой по совместительству (совмещению), для категорий персонала, определенных настоящим подпунктом.

4.4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается внешним совместителям независимо от категории персонала (занимаемой должности).

4.5. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 2,0 устанавливается работникам государственных учреждений в пределах фонда оплаты труда. Средства на осуществление выплаты за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

для выплаты работникам государственного учреждения – руководителем государственного учреждения;

для выплаты руководителю государственного учреждения – министерством здравоохранения Ростовской области

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения размер выплаты за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера выплаты за качество, установленного руководителю государственного учреждения.

Выплата к должностному окладу за качество выполняемых работ руководителю государственного учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях. Предельные размеры коэффициентов выплаты за выслугу лет приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Предельные размеры коэффициентов выплаты за выслугу лет

|  |  |
| --- | --- |
| Количество лет | Предельный  размер коэффициента |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| От 1 года до 5 лет | 0,08 |
| От 5 до 10 лет | 0,12 |
| От 10 до 15 лет | 0,16 |
| Свыше 15 лет | 0,24 |

Размеры выплаты за выслугу лет не могут превышать предельные размеры, и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому) выплата выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам государственных учреждений устанавливается выплата за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы). Предельные коэффициенты выплаты за стаж непрерывной работы приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Предельные коэффициенты выплаты за стаж непрерывной работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень учреждений (структурных подразделений) | Категория работающих | Предельный коэффициент выплаты\* |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Дома (отделения) сестринского ухода; хосписы; отделения (кабинеты, койки) паллиативной медицинской помощи; отделения выездной патронажной паллиативной медицинской помощи (выездные патронажные бригады); дневные стационары паллиативной медицинской помощи; респираторные центры | заведующий отделением, врачи, средний и младший медицинский персонал, медицинские психологи  при непрерывной работе:  от 3 до 5 лет  свыше 5 лет | 0,16  0,20 |
| 2. | Фтизиатрические участки специализированных учреждений по обслуживанию детского и взрослого населения; участковые больницы, фельдшерские здравпункты (пункты) и амбулатории, расположенные в сельских населенных пунктах; фельдшерско-акушерские пункты; территориальные терапевтические и педиатрические участки в поликлиниках и поликлинических отделениях; кабинеты врачей общей практики (семейных врачей); пункты (отделения) медицинской помощи на дому | заведующий отделением (участком), врачи, средний медицинский персонал  при непрерывной работе:  от 3 до 5 лет  от 5 до 7 лет  свыше 7 лет | 0,15  0,22  0,30 |
| 3. | Станции (отделения) скорой медицинской помощи; отделения плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (санитарной авиации) | старшие врачи; врачи, средний и младший медицинский персонал выездных бригад; водители, состоящие в штате автотранспортных предприятий, выездных бригад,  при непрерывной работе в выездных бригадах:  от 3 до 5 лет  от 5 до 7 лет  свыше 7 лет | 0,16  0,32  0,48 |
| 4. | Учреждения здравоохранения | руководитель учреждения, заместители руководителя, главная медицинская сестра (фельдшер, акушерка), главный бухгалтер, медицинский и прочий персонал (за исключением предусмотренных в пунктах 1 – 3 таблицы)  при непрерывной работе  в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения:  от 3 до 5 лет  свыше 5 лет | 0,08  0,12 |

\* При определении размера выплаты за выслугу лет (таблица № 5 пункта 4.6) и выплаты за стаж непрерывной работы (таблица № 6 настоящего пункта) применяется сводный коэффициент, который не может превышать: по пункту 1 – 0,32; по пункту 2 – 0,44; по пункту 3 – 0,64; по пункту 4 – 0,24.

4.7.1. В тех случаях, когда выплата, предусмотренная пунктами 1 – 3 таблицы № 6 пункта 4.7, не распространяется на работников данных учреждений (подразделений), применяется повышающий коэффициент, предусмотренный пунктом 4 таблицы № 6 пункта 4.7.

4.7.2. За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станций скорой медицинской помощи и его заместителя, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 3 таблицы № 6 пункта 4.7.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняется выплата, предусмотренная пунктом 3 настоящей таблицы.

В других случаях на указанные должности (профессии) распространяется выплата, предусмотренная пунктом 4 настоящей таблицы.

4.7.3. Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется министерством здравоохранения Ростовской области.

4.7.4. Размеры выплаты за стаж непрерывной работы не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.7.5. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.8. В системе оплаты труда работников государственного учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании в пределах бюджетных ассигнований (средств обязательного медицинского страхования) на оплату труда работников.

Премиальные выплаты не согласовываются и не выплачиваются лицам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания.

Премирование руководителя государственного учреждения производится на основании приказа министерства здравоохранения Ростовской области.

Конкретный размер премии зависит от выполнения целевых показателей и наличия финансовых возможностей учреждения.

Премиальные выплаты начисляются руководителю учреждения на основании приказа министерства здравоохранения Ростовской области. При этом сумма премии начисляется в целых числах.

Заместителям руководителя, главным бухгалтерам начисление премии производится на основании приказа руководителя учреждения.

Расчет премиальных выплат по итогам работы рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени (без учета дней командировки, трудового отпуска, временной нетрудоспособности и т.п.) в отчетном периоде.

4.9. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может направляться как на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, так и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается государственным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам государственных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.10.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в государственных учреждениях здравоохранения, к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается выплата за квалификацию. Предельные размеры коэффициентов выплаты за квалификацию приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Предельные размеры коэффициентов выплаты за квалификацию

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Предельный размер коэффициента выплаты | |
| медицинские (фармацевтические) работники\*;\*\* | педагогические работники |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| Вторая | 0,10 | – |
| Первая | 0,15 | 0,10 |
| Высшая | 0,20 | 0,20 |

Специалистам и руководителям структурных подразделений государственных учреждений из числа медицинских (фармацевтических) и педагогических работников устанавливается выплата за квалификацию.

Размеры выплаты за квалификацию не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена квалификационная категория.

Главной медицинской сестре (фельдшеру, акушерке) квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала лечебно-профилактического учреждения.

Врачам – руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Провизорам (фармацевтам) – руководителям 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.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории, то есть со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.10.2. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Предельные размеры выплат за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Предельные размеры выплат за наличие ученой степени,

почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)

|  |  |
| --- | --- |
| Наличие | Предельный  размер выплаты  (процентов) |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы\* | 15 |
| Ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы\* | 10 |
| Почетного звания «народный»\*\* | 15 |
| Почетного звания «заслуженный»\*\* | 10 |
| Ведомственного почетного звания (нагрудного знака)\*\*\* | 5 |

Примечание.

1. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2. Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

\* Выплачивается в соответствии с профилем выполняемой работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в процентах от должностного оклада.

\*\* Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

\*\*\* Выплачивается в процентах от должностного оклада по основной должности.

Размеры выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) не могут превышать предельные размеры и их конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.10.3. Выплата за классность водителям автомобилей устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере до 23 процентов, 2-й класс – в размере до 9 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10.4. Система премирования за счет средств обязательного медицинского страхования разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 5.

Таблица № 5

Размер должностного оклада руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационная группа | Группа  по оплате труда руководителей | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Третья | III | 23034 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](#Par1535) 6 настоящего положения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

Должностной оклад заместителя руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью») устанавливается на 20-40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Руководителю учреждения, его заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории – 0,20.

Врачу - руководителю учреждения квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Руководителю (со средним медицинским образованием): хосписа, больницы (дома) сестринского ухода - квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Руководителю учреждения или заместителям руководителя с высшим медицинским образованием, имеющим специальность «Сестринское дело» («Управление сестринской деятельностью»), квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала.

Выплата за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителя учреждения, его заместителей из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](#Par663) 3 настоящего положения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](#Par1419) 4 настоящего положения.

5.8. Врачу - руководителю учреждения здравоохранения и его заместителям-врачам разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей-врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

5.9. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в размере от 1 до 6 за финансовый год. Размеры предельной кратности руководителя учреждения определяются в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры предельной кратности руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава), человек | Размер предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| По 100 | до 3,0 |
| От 101 по 250 | до 3,5 |
| От 251 по 500 | до 4,0 |
| От 501 по 750 | до 5,0 |
| От 751 по 1000 | до 5,5 |
| Свыше 1000 | до 6,0 |

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения несет руководитель учреждения, главный бухгалтер и заместитель руководителя по экономическим вопросам.

**Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных и других лечебно-профилактических учреждений, имеющих круглосуточный стационар.

 Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей больничных учреждений, центров, диспансеров, имеющих стационары

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Число сметных коек |
| 1 | 2 |
| I | 1201 и более |
| II | от 801 по 1200 |
| III | от 501 по 800 |
| IV | от 251 по 500 |
| V | от 50 по 250 |

Примечания к [пункту 6.1](#Par1539).:

 При определении величины показателя «число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое плановое число коек в дневных стационарах.

6.2. Почасовая оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится в размерах, определенных таблицей № 8.

Таблица № 8

Минимальный размер для определения   
стоимости одного часа врача-консультанта

|  |  |
| --- | --- |
|  | Минимальный размер к ставке заработной платы 1-го квалификационного разряда ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» (процентов) |
|  |  |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Профессор, доктор наук, «народный врач» | 10,0 |
| Доцент, кандидат наук, «заслуженный врач» | 8,0 |
| Лица, не имеющие ученой степени | 5,0 |

Порядок оплаты труда врачей-консультантов, предусмотренный в настоящем пункте, не применяется для оплаты труда врачей, привлекаемых к проведению консультаций в учреждении, в штатах которого они состоят.

6.3. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации [программы](consultantplus://offline/ref=1A725FB09E2F834D8E7674CDA1478BF0264C178DDA65349FE157182200B5DD7403CE13F7E259DB87b4J1M) государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам учреждения с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы.

В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учетом времени переезда, в ночное время - с учетом доплаты за работу в ночное время.

6.4. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения (филиала) на основании письменного заявления работника.

6.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

**7. Примерный перечень должностей**

**административно-управленческого и вспомогательного персонала**

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения (главный врач, директор, начальник);

заместитель руководителя учреждения;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

директор (начальник, заведующий) филиала (отделения) (кроме врачей - руководителей филиала (отделения), не имеющих лицевого счета);

заместитель руководителя структурного подразделения;

главная медицинская сестра (акушерка);

главный (администратор, диспетчер, инженер, механик, специалист по защите информации, фельдшер, экономист, энергетик);

заведующая машинописным бюро;

заведующий архивом;

заведующий библиотекой;

заведующий камерой хранения;

заведующий канцелярией;

заведующий мастерской (службой);

заведующий общежитием;

заведующий прачечной;

заведующий производством (шеф-повар);

заведующий складом;

заведующий столовой;

заведующий хозяйством;

мастер (включая старшего);

начальник (директор, заведующий, руководитель) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников - руководителей структурных подразделений);

заместитель начальника (директора, заведующего, руководителя) отдела (бюро, гаража, кабинета, лаборатории, мастерской, отделения, сектора, службы, центра, цеха) (кроме медицинских и фармацевтических работников - заместителей начальника);

руководитель (заведующий) группы (сектора) (кроме медицинских и фармацевтических работников - руководителей структурных подразделений).

2. К вспомогательному персоналу относятся работники учреждения, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждения (выполнение печатных, множительных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническое и хозяйственное обслуживание зданий и территорий (рабочие по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охрана, транспортное обслуживание персонала (включая водителей), инженерно-техническое обслуживание, иные работы по обслуживанию персонала, включая (дворников, уборщиков служебных помещений, гардеробщика, буфетчицу и других), выполнение финансово-экономических работ, работ по ведению бухгалтерского и кадрового учета и отчетности, правового характера и др.

3. Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково**

(на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013года № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов российской федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»)

**1. Общие положения**

1.1. Положение о критериях оценки результативности и качества работы работников ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково (далее-учреждение) устанавливает показатели и критерии результативности и качества работы медицинских структурных подразделений учреждения по их видам и основным категориям работников.

1.2. Критерии результативности и качества работы структурных подразделений, их руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от объема и качества предоставляемых услуг и выполняемой работы.

1.3. Критерии результативности и качества работы структурных подразделений учреждения и их руководителей характеризуют основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания.

1.4. Критерии результативности и качества работы медицинских работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб, критерии оценки результативности и качества работы работников, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих увязываются с объемом и качеством выполняемой работы.

Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики, перевыполнение норм нагрузки, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творчество, качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременность и полноту подготовки отчетной документации и т.д.

Периодичность осуществления выплат ежемесячная при наличии финансовых возможностей по приказу руководителя учреждения в рамках действия «эффективного контракта».

Распределение стимулирующих выплат по критериям результативности и качества производится Комиссией, утвержденной приказом № 1012 от 30.12.2022 «О создании комиссии для распределения стимулирующих выплат по критериям качества».

Распределение стимулирующих выплат конкретным медицинским работникам производится на основе балльной оценки.

Для расчета стоимости балла применяется пропорция 3/2/1 - врачи/средний/младший.

По врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1.

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено работниками учреждения, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1 на максимальное количество баллов.

Периодом для расчета ежемесячных выплат является месяц, предшествующий месяцу, в котором осуществляется выплата.

1.5. Критерии результативности и качества работы медицинских работников структурных подразделений учреждения по их видам и основным категориям:

**1. Критерии оценки результативности и качества работы работников амбулаторно-поликлинических отделений ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково**

1.1. Критерии оценки результативности и качества работы врачей- специалистов поликлинических отделений № 1, № 2, № 3, № 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95%  ниже 90 | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Полнота охвата больных диспансерным наблюдением по отдельным нозологиям | от 70% до 100%  менее 70% | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Расхождение диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза в стационаре | отсутствие  1 и более | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +3  0 | Ежемесячно |
| 6 | Замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **20** |  |

1.2. Критерии оценки результативности и качества работы врачей-терапевтов участковых и заведующих поликлиническими отделениями для взрослого населения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95%  ниже 90 | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Охват вакцинацией | 100%  от 90% до 100%  ниже 85% до | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения | 100%  от 80 до 100  Менее 80 | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Полнота охвата больных диспансерным наблюдением по отдельным нозологиям | от 70% до 100%  менее 70% | +3  0 | Ежемесячно |
| 5 | Число лиц, умерших от болезней системы кровообращения  (о. инфаркт, острый инсульт) в возрасте до 60 лет и не наблюдавшихся  у врача в течение последнего года жизни | Отсутствуют  Имеются в наличии | +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | Отсутствие  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 7 | Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин) | Отсутствие  1 и более | +2  0 | Ежемесячно |
| 8 | Замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 9 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **27** |  |

1.3. Критерии оценки результативности и качества работы врачей-педиатров участковых и заведующего поликлиническим отделением для детей № 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| **1** | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95% | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| **2** | Охват вакцинацией | 95% и выше  от 85%до 95%  ниже 85% | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| **3** | Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений | 30% и более  от 25% до 30%  менее 25% | +2  +1  0 | Ежемесячно |
| **4** | Охват патронажем детей первого месяца жизни | 100%  менее 100% | +4  0 | Ежемесячно |
| **5** | Охват детей до 1 года диспансерным наблюдением | 100%  менее 100% | +5  0 | Ежемесячно |
| **6** | Смертность детей на дому (в том числе до 1 года) от управляемых причин | 0  1 и более | +3  0 | Ежемесячно |
| **7** | Полнота охвата профилактическими осмотрами детей | не менее 95% от общего числа детей соответствующего возраста  менее 95% | +5  0 | Ежемесячно |
| **8** | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +3  0 | Ежемесячно |
| **9** | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| **10** | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | отсутствие или менее 5% от объема проверяемых медицинских карт амбулаторного пациента  более 5% от объема проверяемых медицинских карт амбулаторного пациента | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **34** |  |

1.4. Критерии оценки результативности и качества работы врачей и заведующего женской консультацией.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95% | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Уд. вес беременных, поступивших под наблюдение врача в срок до 12 нед. | Более 95%  Менее 95% | +5  0 | Ежемесячно |
| 3 | Материнская смертность | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Мертворождаемость | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Количество преждевременных родов | Менее 2  2 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Количество тяжелых гестозов (преэклампсия, эклампсия) | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 7 | Обоснованные жалобы | Отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 9 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | Отсутствие или менее 5%  Более 5% от объема проверяемых медицинских карт амбулаторного пациента | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **35** |  |

**Примечание:**

1. Выплаты стимулирующего характера заведующему амбулаторно-поликлиническим отделением и женской консультацией, не начисляются в следующих случаях:

а) выполнения государственного задания ниже 90%;

б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

2. Выплаты стимулирующего характера врачам специалистам, а также среднему медицинскому персоналу не начисляются в следующих случаях:

а) выполнения государственного задания ниже 90%;

в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

1.5. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских сестер врачей-специалистов поликлинических отделений для взрослых.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95%  ниже 90 | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Полнота охвата больных диспансерным наблюдением по отдельным нозологиям | от 70% до 100%  менее 70% | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 5 | Своевременность выполнения врачебных назначений | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  +3 | Ежемесячно |
| 6 | Замечания от ведения медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность пациентов лечебно-диагностическим процессом | 70% и выше  ниже 70% | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **21** |  |

1.6. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских сестер врачей-специалистов поликлинического отделения для детей.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95%  ниже 90 | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Осложнения от проведения лечебно-диагностических мероприятий | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 5 | Своевременность выполнения врачебных назначений | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  +3 | Ежемесячно |
| 6 | Удовлетворенность пациентов лечебно-диагностическим процессом | 70% и выше  ниже 70% | +3  0 | Ежемесячно |
| 7 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны СМО, ТФОМС | 70% и выше  ниже 70% | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **21** |  |

1.7. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских сестер участковых поликлинического отделения для детей № 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95% | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Охват вакцинацией | 95% и выше  от 85% до 95%  ниже 85% | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений | 30% и более  от 25% до 30%  менее 25% | +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 4 | Охват патронажем детей первого месяца жизни | 100%  менее 100% | +4  0 | Ежемесячно |
| 5 | Охват детей до 1 года диспансерным наблюдением | 100%  менее 100% | +4  0 | Ежемесячно |
| 6 | Смертность детей на дому (в т.ч. до 1 года) от управляемых причин | 0  1 и более | +3  0 | Ежемесячно |
| 7 | Полнота охвата профилактическими осмотрами детей | не менее 95% от общего числа детей соответствующего возраста  менее 95% | +4  0 | Ежемесячно |
| 8 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 9 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 10 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | отсутствие или менее 5%от объема проверяемых медицинских карт амбулаторного пациента  более 5% от объема проверяемых медицинских карт амбулаторного пациента | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **28** |  |

1.8. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских сестер врачей-терапевтов участковых поликлинических отделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | 100%  от 95% до 100%  от 90% до 95%  ниже 90 | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Полнота охвата больных диспансерным наблюдением по отдельным нозологиям | от 70% до 100%  менее 70% | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | | Выполнение плана диспансеризации определенных групп взрослого населения | 100%  от 80 до 100  Менее 80 | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Охват вакцинацией | 100%  от 90% до 100%  ниже 85% до | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 6 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 7 | Своевременность выполнения врачебных назначений | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  +3 | Ежемесячно |
| 8 | Замечания от ведения медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 9 | Удовлетворенность пациентов лечебно-диагностическим процессом | 70% и выше  ниже 70% | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **27** |  |

1.9. Критерии оценки результативности и качества работы старших медицинских сестер поликлинических отделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Письменные замечания от руководства больницы (зав.отделением, зам.главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 4 | Качественное и своевременное оформление мед.документации | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 5 | Охват вакцинацией | 95% и выше  от 85% до 95%  ниже 85% | +3  +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, техники безопасности сотрудников | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +3 | Ежемесячно |
| 7 | Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **21** |  |

1.10. Критерии оценки результативности и качества работы процедурных медицинских сестер поликлинических отделений.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение плана индивидуальной нагрузки (произведенных анализов, рентгенограмм, флюорограмм и т.д.) | 100%  менее 80% | +8  0 | Ежемесячно |
| 2 | Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала | отсутствие  наличие | +8  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 5 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **29** |  |

**2. Критерии оценки результативности и качества работы заведующих, врачей и среднего медицинского персонала параклинической службы (физиотерапии, лаборатории, функциональной диагностики и т.д.)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение плана индивидуальной нагрузки (произведенных анализов, рентгенограмм, флюорограмм и т.д.) | 100%  менее 80% | +8  0 | Ежемесячно |
| 2 | Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала | отсутствие  наличие | +8  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 5 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **29** |  |

**3. Критерии оценки результативности и качества работы работников отделений стационара**

3.1. Критерии оценки результативности и качества работы заведующего и врачей приемного отделения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Расхождение диагноза приемного отделения и клинического диагноза стационара | отсутствие  наличие | +6  0 | Ежемесячно |
| 2 | Обоснованные устные и письменные жалобы от пациентов и их родственников | отсутствие  наличие | +6  0  0  0 | Ежемесячно |
| 3 | Госпитализация в непрофильное отделение | Отсутствие случаев  Наличие случаев | +6  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 5 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 6 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **29** |  |

3.2. Критерии оценки результативности и качества работы заведующих и врачей педиатрического отделения и отделений круглосуточного и дневного стационара терапевтического профиля

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | от 95% до 100%  от 80% до 95% | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Средние сроки пребывания больного на койке | от 95% до 100% норматива  менее 95%  110% и более | +1  0  0 | Ежемесячно |
| 3 | Смерть больного, не ожидаемая при поступлении (возникшая в процессе лечения) | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Незапланированная повторная госпитализация | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | отсутсвие или менее 5%  более 5% от объема проверяемых историй болезни | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **26** |  |

3.3. Критерии оценки результативности и качества работы заведующих и врачей отделений круглосуточного и дневного стационара хирургического профиля (за исключением акушерского отделения)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного задания | от 95% до 100%  от 80% до 95% | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Средние сроки пребывания больного на койке | от 95% до 100% норматива  менее 95%  110% и более | +1  0  0 | Ежемесячно |
| 3 | Смерть больного, не ожидаемая при поступлении (возникшая в процессе лечения) | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Незапланированная повторная госпитализация | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС (за исключением отделения ОРИТ) | отсутствие или менее 5%  более 5% от объема проверяемых историй болезни | +5  0 | Ежемесячно |
| 9 | Послеоперационные осложнения | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 10 | Оперативная активность | выполнение норматива  невыполнение норматива | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **36** |  |

3.4. Критерии оценки результативности и качества работы заведующего и врачей ОАиР.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Количество случаев оказания медицинской помощи ненадлежащего качества (по результатам ведомственной и вневедомственной экспертизы) | отсутствие  1 и более | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Случаи повторного незапланированного поступления (за календарный месяц по поводу одного и того же заболевания) | отсутствие  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 3 | Смерть больного, не ожидаемая при поступлении (возникшая в процессе лечения) | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Случаи ятрогенных осложнений, в том числе при проведении анестезиологических и реанимационных пособий | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 5 | Замечания от руководства больницы (главный врач, заместители главного врача, зав.отделением) | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 6 | Наличие обоснованных жалоб со стороны пациента и их родственников на ненадлежащие качество оказания медицинской помощи | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **20** |  |

3.5. Критерии оценки результативности и качества работы среднего медицинского персонала (медицинская сестра-анестезист, медицинская сестра палатная) ОАиР

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Дефекты выполнения врачебных назначений, подготовки пациентов к оперативным вмешательствам | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Своевременность выполнения врачебных назначений | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  +5 | Ежемесячно |
| 5 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за пациентами в операционном блоке и палатах реанимации | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка (для медсестер-анестезистов)** |  | **20** | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка (для медицинских сестер палатных)** |  | **19** | Ежемесячно |

3.6. Критерии оценки результативности и качества работы среднего медицинского персонала отделений стационара (за исключением отделения ОАиР и приемного отделения)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1 | Выполнение государственного (муниципального) задания | от 95% до 100%  от 80% до 95% | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 5 | Своевременность выполнения врачебных назначений | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  +5 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **26** |  |

3.7. Критерии оценки результативности и качества работы среднего медицинского персонала приемного отделения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Своевременное и правильное заполнение первичной документации | полное и своевременное  наличие нарушений | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Своевременность выполнения врачебных назначений | отсутствие замечаний  наличие замечаний | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **26** |  |

3.8. Критерии оценки результативности и качества работы заведующего и врачей акушерского отделения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Выполнение государственного (муниципального) задания | от 95% до 100%  от 80% до 95% | +3  0 | Ежемесячно |
| 2 | Средние сроки пребывания больного на койке | от 95% до 100% норматива  менее 95%  110% и более | +1  0  0 | Ежемесячно |
| 3 | Удельный вес кесаревых сечений | 12-16%  более 16% | +5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Летальность материнская | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Смертность новорожденных от родового травматизма, гипоксии плода | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Госпитальная заболеваемость среди родильниц | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 7 | Заболеваемость новорожденных (родовая травма, гипоксия плода) | 0  1 и более | +5  0 | Ежемесячно |
| 8 | Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов | отсутствие наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 9 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 10 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 11 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | отсутствие или менее 5%  более 5% от объема проверяемых историй болезни | +5  0 | Ежемесячно |
| 12 | Послеоперационные осложнения | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **46** |  |

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара и заведующему стационарным отделением не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выполнения государственного задания ниже 90%;

в) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках [программы](consultantplus://offline/ref=4B3D095367D5B4F262061656879387453EDA8EB23AA9E3441BCBD4D4064DE64311C2E969C16D285Al673G) государственных гарантий бесплатно.

3.9. Критерии оценки результативности и качества работы старшей медицинской сестры учреждения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Укомплектованность кадрами: средним и младшим персоналом | 85-100  менее 85 | 5  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение санитарно-гигиенических  и противоэпидемических правил и норм персоналом подразделения | отсутствие  наличие | 0  10 | Ежемесячно |
| 3 | Составление заявок, ведение персонифицированного учета, формирование отчетов по лекарственным средствам и изделиям медицинского назначения | отсутствие  наличие | 5  0 | Ежемесячно |
| 4 | Ведение реестра медоборудования, графика поверок средств измерения, контроль работы медоборудования | отсутствие  наличие | 5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Контроль деятельности среднего персонала за ведением медицинской документации | отсутствие  наличие | 0  5 | Ежемесячно |
| 6 | Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы) | отсутствие  наличие | 5  0 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение установленных правил и требований при оформлении медицинской документации | отсутствие  наличие | 5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **40** |  |

3.10. Критерии оценки результативности и качества работы врача-трансфузиолога.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Обоснованные жалобы на врача-трансфузиолога, в том числе жалобы на нарушение принципов медицинской этики и деонтологии, рассмотренные в отчетном периоде | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 2 | Соблюдение требований , предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации | отсутствие нарушений | 5 | Ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 3 | Факты нарушения санитарно-эпидемиологического режима | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 4 | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| наличие | 0 |
| не соблюдение | 0 |
| 5 | Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации | своевременно | 5 | Ежемесячно |
| не своевременно | 0 |
| 8 | Отсутствие замечаний руководителя | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **18** |  |

3.11. Критерии оценки результативности и качества работы врача-эпидемиолога.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| 1 и более случаев | 0 |
| 2 | Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-противоэпидемического режима и инфекционной безопасности в учреждения | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| 1 и более случаев | 0 |
| 3 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны отделений и администрации учреждения | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| 1 и более случаев | 0 |
| 4 | Осуществление контроля за проведение в учреждение профилактических и противоэпидемических мероприятий | выполнение | 5 | Ежемесячно |
| невыполнение | 0 |
| 5 | Осуществление контроля за своевременной регистрацией инфекций, связанных с оказанием медицинской помощи | выполнение | 5 | Ежемесячно |
| невыполнение | 0 |
| 6 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовой дисциплины, требований противопожарной безопасности, охраны труда | отсутствие | 2 | Ежемесячно |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **18** |  |

5. Критерии оценки результативности и качества работы заведующего, врачей и среднего медицинского персонала отделения скорой медицинской помощи.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Процент вызовов со временем доезда до 20 минут | 80% и более  Менее 80% | +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Письменные замечания от руководства больницы (заведующий отделением, заместители главного врача, главный врач) и контролирующих вышестоящих органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации | отсутствие  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | Расхождение диагнозов СМП и предварительных диагнозов стационара | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 5 | Показатель повторных вызовов в течение суток (за исключением активных) | отсутствие  наличие | +5  0 | Ежемесячно |
| 6 | Применение медицинских пособий и манипуляций | 100%  менее 100% | +5  0 | Ежемесячно |
| 7 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных  менее 50% | +1  0 | Ежемесячно |
| 9 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов | отсутствие нарушений  наличие нарушений | +5  0 | Ежемесячно |
| 10 | Штрафные санкции и снятия за пролеченных больных со стороны медицинских страховых организаций, ТФОМС | отсутствие или менее 5%  более 5% от объема проверяемых медицинских карт вызовов | +5  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **34** |  |

6. Критерии оценки результативности и качества работы младшего медицинского персонала.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 4 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **14** |  |

6.1. Критерии оценки результативности и качества работы младшего медицинского персонала клинико-диагностической лаборатории.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Соблюдение санитарно-эпидемического режима | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **9** |  |

7. Критерии оценки результативности и качества работы врачей и среднего медицинского персонала отделения медицинской статистики.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Систематизации и статистическая обработка показателей деятельности МБУЗ «ЦГБ» г.Гуково в установленные сроки | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Отсутствие нарушений по правилам ведения медицинской отчетности в МБУЗ «ЦГБ» г.Гуково | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 4 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **14** |  |

**8. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских регистраторов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатель** | **Критерии** | **Оценка (баллы)** | **Периодичность** |
| 1 | Отсутствие нарушений в хранении, регистрации и учете историй болезни | наличие нарушений  отсутствие нарушений | 0  +5 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение медицинской этики и деонтологии | отсутствие жалоб населения и замечаний руководства  наличие | +3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы | отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
|  | **Максимальная бальная оценка** |  | **9** |  |

**9. Критерии оценки результативности и качества работы работников, относящихся к общебольничному персоналу, аппарату управления, общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и общеотраслевых профессий рабочих.**

9.1. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по клинико-экспертной работе.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соблюдение средне-ориентировочных сроков пребывания на листке нетрудоспособности согласно нормативным документам | не менее 90% от плановой величины | 2 | Ежеквартально |
| менее 90% | 0 |  |
| 2 | Дефектные случаи по экспертизе временной нетрудоспособности, выявленных ФСС и Росздравнадзором | не более 5% | 5 | Ежеквартально |
| более 5% | 0 |  |
| 3 | Необоснованное направление на медико-социальную экспертизу | отсутствие | 10 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |  |
| 4 | Экспертиза медицинской документации подлежащей контролю в обязательном порядке | не менее 25% | 2 | Ежеквартально |
| менее 25% | 0 |  |
| 5 | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |  |
| 6 | Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в Министерство здравоохранения Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| не соблюдение | 0 |  |
| 7 | Своевременность рассмотрения обращений граждан | своевременно | 5 | Ежеквартально |
| не своевременно | 0 |  |
| 8 | Своевременность предоставления ответов по запросам граждан и государственных органов | своевременно | 5 | Ежеквартально |
| не своевременно | 0 |  |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **36** |  |

9.2. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по оказанию помощи детскому населению.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки | наличие | 5 | Ежеквартально |
| отсутствие | 0 |
| 2 | Соблюдение достоверности, сроков и порядка представления бюджетной отчетности в Министерство здравоохранения Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 3 | Соблюдение установленных сроков начисления и выплаты заработной платы | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 4 | Отсутствие задолженности по заработной плате | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 5 | Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности | выполнение | 5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 6 | Отсутствие замечаний главного распорядителя средств в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **27** |  |

9.3. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по организационно-методической работе.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Дефекты организации оказания медицинской помощи, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов | отсутствие | 5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 2 | Дефекты в системе сбора, объединения статистических сведений | отсутствие | 5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 3 | Нарушение сроков и порядка предоставления периодической ежегодной и квартальной статистической отчетности, единовременных отчетов, в том числе в вышестоящие и контрольно-надзорные органы | отсутствие | 10 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 4 | Соответствие отчетной документации установленным формам | соответствие | 5 | Ежеквартально |
| не соответствие | 0 |
| 5 | Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений главного врача | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **27** |  |

9.4. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Процент выполнения объемов по амбулаторной медицинской помощи | 90% и более | 5 | Ежеквартально |
| менее 90% | 0 |
| 2 | Отсутствие предписаний надзорных служб | отсутствие | 5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 3 | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима | отсутствие | 10 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 4 | Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации в Министерство здравоохранения Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| не соблюдение | 0 |
| 5 | Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков выполнения поручений главного врача | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **27** |  |

9.5. Критерии оценки результативности и качества труда заместителя главного врача по экономическим вопросам

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соответствие достигнутого соотношение средней заработной платы врачей и иных работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее профессиональное образование, среднего медицинского (фармацевтического) персонала, младшего медицинского персонала (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), к средней заработной плате в Ростовской области | в соответствии с утвержденными значениями «дорожной карты» | 8 | Ежеквартально |
| не соответствие | 0 |
| 2 | Соблюдение сроков составления текущих, годовых планов финансово-хозяйственной деятельности, бюджетных смет | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 3 | Соблюдение достоверности, сроков и порядка представления отчетности в Министерство здравоохранения Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 4 | Соблюдение сроков и порядка представления отчетности в ТФОМС Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 5 | Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности | выполнение | 5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 6 | Отсутствие нарушений должностных обязанностей | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **30** |  |

* 1. Критерии оценки результативности и качества труда заместителя главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне

| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Организация медицинского обеспечения в условиях чрезвычайной ситуации | исполнено | 15 | Ежеквартально |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Обеспеченность готовности учреждения к действиям в условиях чрезвычайной ситуации | исполнено | 15 | Ежеквартально |
| не исполнено | 0 |
| 3 | Организация подготовки руководящего состава и медицинских работников в области гражданской обороны | исполнено | 10 | Ежеквартально |
| не исполнено | 0 |
| 4 | Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации | исполнено | 5 | Ежеквартально |
| не исполнено | 0 |
| 5 | Осуществление постоянного контроля за готовностью учреждения к работе в условиях чрезвычайной ситуации | исполнено | 5 | Ежеквартально |
| не исполнено | 0 |
| 6 | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности | наличие | 5 | Ежеквартально |
| отсутствие | 0 |
| 7 | Отсутствие предписаний надзорных служб | наличие | 20 | Ежеквартально |
| отсутствие | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **75** |  |

* 1. Критерии оценки результативности и качества труда заместителя главного врача по хозяйственным вопросам

| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Нарушения правил и норм технического обслуживания зданий, сооружений, инженерных коммуникаций, производственной санитарии, требований по эксплуатации оборудования, выявленные по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов | отсутствие | 15 | Ежеквартально |
| 1 и более | 0 |
| 2 | Дефекты в проведении контроля за исполнением планов по строительству, реконструкции, текущим и капитальным ремонтам основных фондов и т.п. | отсутствие | 15 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 3 | Соблюдение установленных сроков и обеспечение качества выполнения ремонтных работ | отсутствие | 20 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев невыполнения | 0 |
| 4 | Нарушение исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчётности, выполнения поручений главного врача | отсутствие | 10 | Ежеквартально |
| 1 и более | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **60** |  |

9.8. Критерии оценки результативности и качества труда главного бухгалтера.

| №  п/п | Показатели | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Наличие оформленных в установленном порядке документов, подтверждающих регистрацию вещных прав на объекты недвижимости и земельные участки | наличие | 5 | Ежеквартально |
| отсутствие | 0 |
| 2 | Соблюдение достоверности, сроков и порядка представления бюджетной отчетности в Министерство здравоохранения Ростовской области | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 3 | Соблюдение установленных сроков начисления и выплаты заработной платы | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 4 | Отсутствие задолженности по заработной плате | соблюдение | 5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 5 | Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности | выполнение | 5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 6 | Отсутствие замечаний главного распорядителя средств в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам | отсутствие | 2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **27** |  |

9.9. Критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по общим вопросам.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование целевого показателя | Критерии оценки | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Обеспечение качественного ведения учетной документации по кадровому делопроизводству | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 2 | Контроль выполнения приказов, решений, постановлений, распоряжений вышестоящих организаций | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 3 | Качественное и своевременное ведение документации по электронному документообороту | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 4 | Соблюдение правила охраны труда, техники безопасности и внутреннего трудового распорядка | соблюдение | +5 | Ежеквартально |
| несоблюдение | 0 |
| 5 | Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 6 | Обеспечение своевременной сдачи в архив документов по личному составу ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 7 | Обеспечение контроля над своевременной и полной подготовкой ответов на обращения граждан, поступивших в адрес главного врача ГБУ РО «ЦГБ» в г.Гуково | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| невыполнение | 0 |
| 8 | Отсутствие замечаний руководителя | отсутствие | +2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | 27 | 27 |

9.10. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя контрактной службы.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование целевого показателя | Критерии оценки | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1 | 2 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Разработка плана-графика закупок, осуществление подготовки изменений для внесения в план-график закупок, размещение в ЕИС плана-графика и изменений | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| не выполнение | 0 |
| 2 | Подготовка и размещение в ЕИС извещений, документации, проектов контрактов, подготовка и направление приглашений (по закрытым способам) | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев нарушений | 0 |
| 3 | Осуществление закупок, в том числе заключение контрактов | выполнение | +5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев нарушений | 0 |
| 4 | Отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб (замечаний) по результатам процедур планирования | отсутствие | +5 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
| 5 | Отсутствие замечаний руководителя | отсутствие | +2 | Ежеквартально |
| 1 и более случаев | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | 22 |  |

9.11. Критерии оценки результативности и качества труда работников планово-экономической службы, бухгалтерии

| **№**  **п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Достоверность ведения регистров бухгалтерского учета (правильность) | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 3 | Своевременность формирования налоговой и управленческой отчетности | отсутствие | 10 | ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 4 | Полнота сведений в бухгалтерской и налоговой отчетности | отсутствие | 10 | ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 5 | Культура речевого поведения | наличие | 5 | ежемесячно |
| отсутствие | 0 |
| 6 | Исполнительская дисциплина | наличие | 10 | ежемесячно |
| отсутствие | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **55** |  |

9.12. Критерии оценки результативности и качества труда работников кадровой службы

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Знание законодательных и нормативных документов, приказов и инструкций | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Выполнение поручений руководителя, трудовой дисциплины и соблюдение служебной этики | наличие | 10 | ежемесячно |
| отсутствие | 0 |
| 3 | Обеспечение защиты персональных данных сотрудников | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 4 | Соблюдение сроков и достоверности предоставляемой отчетности | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 5 | Осуществление контроля за соблюдением порядка и сроков повышения квалификации медицинских работников | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **55** |  |

9.13. Критерии оценки результативности и качества труда юрисконсульта

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения и посетителей | отсутствие | 3 | ежемесячно |
| 1 и более | 0 |
| 2 | Экономическое использование натуральных показателей (хоз.инвентарь, вода и т.д.) | отсутствие | 2 | ежемесячно |
| 1 и более | 0 |
| 3 | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, ПБ | отсутствие | 1 | ежемесячно |
| 1 и более случаев нарушений | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **6** |  |

9.14. Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по закупкам

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Обработка, формирование и хранение данных, информации, документов, в том числе полученных от поставщиков (подрядчиков, исполнителей) | данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки;  хранение осуществляется надлежащим образом | 10 | ежемесячно |
| данные, информация и документы не обрабатывались | 0 |
| 2 | Осуществление проверки необходимой документации для проведения закупочной процедуры | проверка документации проводилась в установленные сроки;  выявленные нарушения устранены | 10 | ежемесячно |
| проверка документации проводилась в установленные сроки;  нарушений не выявлено | 5 |
| Проверка документации не проводилась | 0 |
| 3 | Ведение реестра контрактов | данные, информация и документы обрабатывались в установленные сроки;  хранение осуществляется надлежащим образом | 10 | ежемесячно |
| данные, информация и документы не обрабатывались;  не исполнено | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **30** |  |

9.15. Критерии оценки результативности и качества труда работников административно-хозяйственной службы, водителей и прочего персонала

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Своевременное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией | исполнено | 20 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины | наличие | 10 | ежемесячно |
| отсутствие | 0 |
| 3 | Соблюдение норм этики | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 4 | Соблюдение правил техники безопасности, санитарного режима | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 5 | Соблюдение технологических режимов, экономии и бережного отношения к имуществу | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **60** |  |

9.16. Критерии оценки результативности и качества труда поваров пищеблока

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соблюдение выполнения меню | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Соблюдение требований рецептуры | наличие | 15 | ежемесячно |
| отсутствие | 0 |
| 3 | Соблюдение внутреннего трудового распорядка | исполнено | 10 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте и личная гигиена | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 5 | Отсутствие жалоб | отсутствие | 10 | ежемесячно |
| наличие | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **60** |  |

9.17. Критерии оценки результативности и качества труда кухонных работников пищеблока

| **№ п/п** | **Критерий** | **Шкала оценки критерия** | **Оценка**  **в баллах** | **Периодичность** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 2 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте и личная гигиена | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 3 | Соблюдение внутреннего трудового распорядка | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
| 4 | Отсутствие жалоб | исполнено | 15 | ежемесячно |
| не исполнено | 0 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  | **60** |  |