

СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения
Красноярского края


Б.М. Немик
« 01 » 07 2022 года




УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КГП № 14»

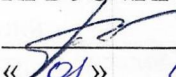

М.И. Релькин
« 01 » 07 2022 года




СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края


А.Е. Москвина
« 01 » 07 2022 года

СОГЛАСОВАНО
Единый представительный
орган:
Представитель работников
КГБУЗ «КГП № 14»


Ю.И. Повалева
« 01 » 07 2022 года

Председатель профсоюзной
организации
КГБУЗ «КГП № 14»


С.А. Кособуко
« 01 » 07 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярская городская поликлиника № 14»

Содержание положения

№	Разделы/ приложения	Номера страниц
1.	Общие положения	3
2.	Оклады работников Учреждения	4
3.	Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам Учреждения, размеры и условия их осуществления	5
4.	Выплаты стимулирующего характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры и условия их предоставления	5 – 9
5.	Единовременная материальная помощь	10
6.	Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения	10
7.	Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующих учреждений	10
8.	Приложение № 1: Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	11 – 13
9.	Приложение № 2: Перечень структурных подразделений и должностей учреждения, за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	14 – 18
10.	Приложение № 3: Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	19 – 20
11.	Приложение № 4: Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников КГБУЗ «КГП №14», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края	21 – 22
12.	Приложение № 5: Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	23 – 49

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярская городская поликлиника № 14» (далее - Учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее – Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

1.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.5. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклад), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2. Оклады работников Учреждения

2.1. Оклады работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Оклады медицинских и фармацевтических работников, включенных в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 №1183н (далее – Номенклатура должностей), а также педагогических работников, увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

2.3.1. Для руководителей филиалов учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

- при наличии второй квалификационной категории - на 1300 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - на 2500 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории - на 7500 рублей.

2.3.2. Для врачей, провизоров, руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

- при наличии второй квалификационной категории - на 1000 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - на 2000 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории - на 5700 рублей.

2.3.3. Для главной медицинской сестры:

- при наличии второй квалификационной категории - на 850 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - на 1800 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории - на 2800 рублей.

2.3.4. Для средних медицинских и фармацевтических работников:

- при наличии второй квалификационной категории - на 600 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории - на 1300 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории - на 2000 рублей.

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных медицинским, фармацевтическим и педагогическим работникам учреждений, осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего Положения.

3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления

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

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты за опыт работы;

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

- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

- региональные выплаты;
- выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

4.1.5. Выплаты по итогам работы.

4.1.6. Выплаты, предоставляемых медицинским работникам, участвующим в выявлении онкологических заболеваний

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Указанные в пункте 4.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 5 к настоящему Положению.

Указанные в пункте 4.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

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

$$C = C_{1,балла} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$C_{1,балла}$ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц);

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1,балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$Q_{стимрук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал (месяц);

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал (плановый месяц).

$$Q_{отп} = Q_{баз} \cdot N_{отп} / N_{год},$$

где:

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

4.3. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной

специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

4.4. Размеры персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

При наличии у работника учреждения двух ученых степеней, или двух и более почетных званий размеры персональной выплаты по каждому основанию не суммируются.

Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и почетного звания устанавливается по основной должности.

4.5. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6. Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

4.6.1. Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

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

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

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

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

6.1. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с разделом 4 примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, утвержденным Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 619-п.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения и его стимулирующих выплат устанавливается приказом Министерства здравоохранения Красноярского края.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителям учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

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

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников определяется в соответствии с Положением о распределении средств, полученных от оказания медицинских и не медицинских услуг, оказанных на платной основе (далее – Положение).

Положение распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный персонал и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении платных медицинских и не медицинских услуг.

Приложение № 1
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП № 14»

СОГЛАСОВАНО:

Единый представительный орган:

Представитель работников

КГБУЗ «КГП № 14»

« Ю.И. Поваляева 2022 года »

Председатель профсоюзной
организации

КГБУЗ «КГП № 14»

« С.А. Кособуко 2022 года »

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»



« М.Л. Редькин 2022 года »

**Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников краевых государственных
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству
здравоохранения Красноярского края, по профессиональным
квалификационным группам и по отдельным должностям, не
включенным в профессиональные квалификационные группы**

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	6 539
2	7 434
3	8 089
4	8 840
5	9 905

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2	13 659
3	13 820

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

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	14 961

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	3 813

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	4 231
2	4 650

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	4 650
2	5 109
3	5 608
4	6 742
5	7 871

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	8 460

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	3 275

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	3 813
2	4 650

12. ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
2	6 764

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

	Должность служащего (профессия рабочего)	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	специалист гражданской обороны, корреспондент, редактор	6 171
	главная медицинская сестра: учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей	12 383

СОГЛАСОВАНО:
Единый представительный орган:
Представитель работников
КГБУЗ «КГП №14»
Ю.И. Пovalaева
2022 года

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»



М.Л. Редькин
2022 года

Председатель профсоюзной
организации
КГБУЗ «КГП № 14»
С.А. Кособуко
2022 года

Перечень структурных подразделений и должностей учреждения, за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Выплаты компенсационного характера за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется следующим структурным подразделениям и должностям:

№ п/п	Структурные подразделения и должности
1.	Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 4 процентов оклада (по итогам аттестации рабочих мест)
1.1.	Терапевтическое отделение: - Заведующий отделением – врач – терапевт; - Врач – терапевт участковый; - Старшая медицинская сестра; - Медицинская сестра участковая.
1.2.	Хирургическое отделение: - Заведующий отделением – врач – хирург; - Старшая медицинская сестра. Хирургический кабинет хирургического отделения: - Врач – хирург; - Врач – колопроктолог;

№ п/п	Структурные подразделения и должности
	- Медицинская сестра перевязочной; - Медицинская сестра.
1.3.	Отоларингологический кабинет: - Врач – отоларинголог; - Медицинская сестра.
1.4.	Офтальмологический кабинет: - Врач-офтальмолог; - Медицинская сестра.
1.5.	Кардиологический кабинет: - Врач – кардиолог; - Медицинская сестра.
1.6.	Кабинет функциональной диагностики: - Врач функциональной диагностики; - Медицинская сестра.
1.7.	Гастроэнтерологический кабинет: - Врач – гастроэнтеролог; - Медицинская сестра.
1.8.	Терапевтический кабинет дневного стационара: - Врач – терапевт; - Медицинская сестра процедурной; - Медицинская сестра.
1.9.	Хирургический кабинет дневного стационара: - Врач – хирург; - Медицинская сестра операционной; - Медицинская сестра процедурной.
1.10.	Прививочный кабинет: - Медицинская сестра процедурной.
1.11.	Процедурный кабинет: - Медицинская сестра процедурной.
1.12.	Хозяйственный отдел: - Уборщик служебных помещений (КДЛ).
1.13	Гараж: - Водитель автомобиля
1.14.	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест): - Заведующий единой справочно-информационной службой; - Оператор единой справочно-информационной службы.
1.15.	Неврологический кабинет: - Врач – невролог; - Медицинская сестра.
1.16.	Эндокринологический кабинет: - Врач – эндокринолог;

№ п/п	Структурные подразделения и должности
	- Медицинская сестра.
1.17.	Неврологический кабинет дневного стационара: - Врач – невролог; - Медицинская сестра; - Медицинская сестра процедурной.
1.18	<p>Центр здоровья: - Заведующий центром – врач – терапевт; - Старшая медицинская сестра.</p> <p>Офтальмологический кабинет центра здоровья: - Медицинская сестра.</p> <p>Терапевтический кабинет центра здоровья: - Врач – терапевт; - Инструктор по лечебной физкультуре; - Психолог; - Медицинская сестра.</p> <p>Стоматологический кабинет центра здоровья: - Медицинская сестра.</p> <p>Кабинет диспансеризации и профилактических осмотров центра здоровья: - Медицинская сестра.</p>
1.19	Фельдшерский здравпункт красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства: - Фельдшер.
1.20	Фельдшерский здравпункт юридического техникума: - Фельдшер.
1.21	Фельдшерский здравпункт красноярского кооперативного техникума экономики, коммерции и права: - Фельдшер.
1.22.	Общеполиклинический медицинский персонал: - Заведующий поликлиникой – врач – специалист; - Врач – клинический фармаколог; - Главная медицинская сестра; - Старшая медицинская сестра.
1.23.	<p>Отделение медицинской профилактики: - Заведующий отделением – врач – терапевт; - Врач по медицинской профилактике; - Медицинская сестра.</p> <p>Смотровой кабинет отделения медицинской профилактики: - Фельдшер; - Акушерка.</p>
1.24.	Урологический кабинет: - Врач – уролог;

№ п/п	Структурные подразделения и должности
	- Медицинская сестра.
1.25.	Клинико-диагностическая лаборатория: - Мойщик посуды и ампул.
1.26.	Кабинет неотложной медицинской помощи: - Врач-терапевт; - Фельдшер; - Медицинская сестра.
1.27.	Физиотерапевтическое отделение: - Заведующий отделением – врач-физиотерапевт; - Врач-физиотерапевт; - Медицинская сестра по массажу.
1.28.	Кабинет доврачебного приема по выписке рецептов: - Фельдшер; - Медицинская сестра.
1.29.	Кабинет доврачебного приема по выдаче справок и направлений: - Фельдшер; - Медицинская сестра.
1.30.	Регистратура: - Старшая медицинская сестра.
1.31.	Кабинет учета и медицинской статистики: - Заведующий кабинетом – врач-статистик; - Врач-статистик; - Медицинский статистик.
1.32.	Кабинет паллиативной помощи: - Врач паллиативной помощи; - Медицинская сестра.
1.33.	Гериатрический кабинет: - Врач-гериатр; - Медицинская сестра.
2. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 6 процентов оклада	
2.1.	Кабинет инфекционных заболеваний: - Врач-инфекционист; - Медицинская сестра.
2.2.	Отделение лучевой диагностики; рентгеновский кабинет; флюорографический кабинет; маммографический: - Заведующий отделением – врач – рентгенолог; - Врач-рентгенолог; - Рентгенолаборант; - Уборщик служебных помещений.
2.3.	Клинико-диагностическая лаборатория:

№ п/п	Структурные подразделения и должности
	<ul style="list-style-type: none"> - Заведующий лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики; - Врач клинической лабораторной диагностики; - Биолог; - Фельдшер-лаборант; - Лаборант.
24.	Кабинет ультразвуковой диагностики отделения функциональной диагностики: <ul style="list-style-type: none"> -Заведующий отделением – врач ультразвуковой диагностики; - Врач ультразвуковой диагностики; - Медицинская сестра ультразвуковой диагностики.
25.	Физиотерапевтическое отделение: <ul style="list-style-type: none"> - Медицинская сестра по физиотерапии.
26.	Централизованная стерилизационная: <ul style="list-style-type: none"> - Медицинская сестра стерилизационной; - Дезинфектор.
27.	Общеполиклинический медицинский персонал: <ul style="list-style-type: none"> - Медицинский дезинфектор.

Выплаты компенсационного характера работникам, должности которых не включены в перечень типов учреждений, их структурных подразделений и должностей, за работу в которых устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, но которые по итогам проведения специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, предусмотренных статьей 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплата компенсационного характера устанавливается в размере 4 процентов оклада.

Приложение № 3
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП №14»

СОГЛАСОВАНО:

Единый представительный орган:

Представитель работников
КГБУЗ «КГП № 14»

Ю.И. Поваляева

2022 года

Председатель профсоюзной
организации

КГБУЗ «КГП № 14»

С.А. Кособуко

2022 года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»



М.Л. Редькин

2022 года

Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный
исполнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным
рабочим днем, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

№	Перечень должностей специалистов с ненормированным рабочим днем	Количество календарных дней	Основание предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Руководитель учреждения	14	Ст. 119 ТК РФ
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	7	
3.	Заместитель главного врача по клинично-экспертной работе	7	
4.	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	7	
5.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	7	
6.	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	7	
7.	Главный бухгалтер	7	
8.	Заведующий поликлиникой	3	
9.	Заместитель главного бухгалтера	3	

10. Юрисконсульт	3
11. Начальник отдела кадров	3
12. Заведующий кабинетом, врач-статистик	3
13. Врач-статистик	3
14. Медицинский статистик	3
15. Специалист по кадрам	3
16. Инженер по метрологии	3
17. Специалист по охране труда	3
18. Инженер-энергетик	3
19. Инженер – программист	3
20. Специалист по гражданской обороне и мобилизационной работе	3
21. Заведующий хозяйством	3
22. Кастелянша	3
23. Начальник отдела АСУ	3
24. Оператор	3
25. Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3
26. Водитель автомобиля	3
27. Слесарь-сантехник	3
28. Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	3
29. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
30. Ведущий бухгалтер	3
31. Бухгалтер	3
32. Начальник планово-экономического отдела	3
33. Экономист по финансовой работе	3
34. Экономист	3
35. Ведущий экономист	3
36. Заведующий складом	3
37. Заведующий единой справочно-информационной службы	3
38. Архивариус	3


Приложение № 4
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП №14»

СОГЛАСОВАНО:

Основной представительный орган:

Представитель работников

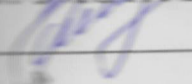
КГБУЗ «КГП № 14»

 Ю.И. Поваляева
2022 года

Председатель профсоюзной

организации

КГБУЗ «КГП № 14»

 С.А. Кособуко
2022 года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»

 М.И. Редькин
2022 года



Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников КГБУЗ «КГП №14», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края

1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам государственных бюджетных (казенных) учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края (далее - учреждения).

Учреждения (их подразделения), оказывающие первичную медико-санитарную помощь по территориально-участковому принципу.

1.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается следующим работникам учреждений:

- заведующим терапевтическими и отделениями поликлиник, а также врачам-терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым, врачам отделений (кабинетов) неотложной медицинской помощи поликлиник, медицинским сестрам, фельдшерам отделений (кабинетов) неотложной медицинской помощи поликлиник;

Персональная выплата за опыт работы указанным работникам устанавливается в размере 15 процентов минимального оклада через три года работы в медицинских организациях, включенных в номенклатуру медицинских организаций, утвержденную Министерством здравоохранения Российской Федерации, в организациях социального обслуживания, включенных в примерную номенклатуру организаций социального обслуживания, утвержденную Министерством труда и социальной защиты

Российской Федерации с последующим увеличением на 7,5 процентов минимального оклада за каждые последующие два года работы, но не выше 30 процентов минимального оклада.

1.2. Иным работникам учреждений, за исключением работников, перечисленных в подпункте 1.1 настоящего пункта, персональная выплата за опыт работы устанавливается в размере 10 процентов минимального оклада через три года работы в организациях с последующим увеличением на 5 процентов минимального оклада через пять лет работы, но не выше 15 процентов минимального оклада.

2. Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы работникам учреждений устанавливается в следующем размере:

- при наличии (присвоении) ученой степени кандидата наук 1500 рублей;
- при наличии (присвоении) ученой степени доктора наук 3000 рублей;
- при наличии (присвоении) почетного звания 1500 рублей.

Индикаторы оценки результативности и качества труда работников учреждений
 Категория оценки результативности и качества труда работников учреждений - врачей - специалистов

Индикатор	Единица измерения	Нормативная величина	Группы качества	Персональная выплата
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты	рецепт	25-100	1	1500
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты в амбулаторно-поликлинической службе	рецепт	20-50	2	1000
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты в амбулаторно-поликлинической службе	рецепт	10-20	3	500
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты в амбулаторно-поликлинической службе	рецепт	5-10	4	250
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты в амбулаторно-поликлинической службе	рецепт	2-5	5	100
Средняя величина количества выписанных рецептов на лекарственные препараты в амбулаторно-поликлинической службе	рецепт	1-2	6	50

Приложение № 5
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КГП №14»

СОГЛАСОВАНО:

Высший представительный орган:

Представитель работников

КГБУЗ «КГП № 14»

Ю.И. Поваляева

2022 года

Председатель профсоюзной

организации

КГБУЗ «КГП № 14»

С.А. Кособуко

2022 года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ «КГП № 14»



М.Л. Редькин

2022 года

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

I. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих поликлиникой – врачей - специалистов

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Выполнение не менее 80% обращений по заболеваемости, сохранение утвержденной структуры посещений амбулаторно-поликлинической помощи (с закрытием эпизодов в МИС qMS)	процент	95-100	70	ежемесячно
			90-94	50	
			менее 90 более 105	0	
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	65	ежемесячно
			90-94	50	
			менее 90	0	
1.3	Охват вакцинацией граждан от числа утвержденного контингента, выполнение плана онкоскрининга с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	100	60	ежемесячно
			90-99	40	
			Менее 90	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
121	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача	Выполнение	выполнено	60	ежемесячно
			не выполнено	0	
122	Выполнение не менее 5% плана по I статусу диспансеризации за счет дополнительных обследований и консультаций узких специалистов	Выполнение	выполнено	60	ежемесячно
			не выполнено	0	
Качество выполняемых работ					
123	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка; письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	фактическое наличие	отсутствует	70	ежемесячно
			присутствует	0	
124	Организация работы поликлиники, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	Наличие	отсутствуют	80	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	40	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				465	

2. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих отделениями приоритетных специальностей (медицинский персонал участковой и хирургической службы)

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Выполнение не менее 80% обращений по заболеваемости, сохранение утвержденной структуры посещений амбулаторно-поликлинической помощи (с закрытием эпизодов в МИС qMS)	процент	95-100	50	ежемесячно
			90-94	30	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
			менее 90 более 105	0	
1.1	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	50	ежемесячно
	90-94		30		
	менее 90		0		
1.11	Охват вакцинацией граждан от числа утвержденного контингента с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	100	40	ежемесячно
	94-99		25		
	менее 90		0		
1.12	Незапланированная повторная госпитализация в течение 30 дней со дня выписки (для дневного стационара)	наличие	отсутствуют	40	ежемесячно
	присутствуют		0		
Интенсивность и высокие результаты работы					
2.1	Выполнение не менее 5% плана по II этапу диспансеризации за счет дополнительных обследований и консультаций узких специалистов	Выполнение	выполнено	50	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	отсутствуют	50	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	25	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
2.3	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов; ведения медицинской и иной документации	исполнение	исполнены	50	ежемесячно
			нарушены	0	
3.	Качество выполняемых работ				

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
11	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка	фактическое наличие	отсутствует	70	ежемесячно
			присутствует	0	
12	Выполнение стандартов обследования и лечения, медицинских и иных технологий	выполнение	выполнено	50	ежемесячно
			не выполнено	0	
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) от других заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	80	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	40	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				490	

3. Критерии оценки результативности и качества труда врачей участковой службы

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
11	Выполнение плана-графика диспансеризации, прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95 - 100	50	ежемесячно
			90 - 94	20	
			менее 90	0	
12	Выполнение плана-графика профилактических осмотров прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95 - 100	50	ежемесячно
			90 - 94	20	
			менее 90	0	
13	Выполнение плана-графика II этапа	процент	95-100	40	ежемесячно

	диспансеризации прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS		90-94	20	
			менее 90	0	
14	Выполнение ФВД (индивидуальной нагрузки, утвержденной приказом по медицинской организации)	процент	95 - 100	30	ежемесячно
			90-94	15	
			менее 90 более 105	0	
15	Расширение компетенций участкового врача (оценка деятельности участкового врача руководителем медицинской организации): удельный вес пациентов, направленных на консультацию к узким специалистам (кардиолог, невролог, эндокринолог), не превышает 25%; выполнение стандартов лечения, медицинских и иных технологий в дневном стационаре	процент	наличие	40	ежемесячно
			отсутствие	0	
16	Выполнение углубленной диспансеризации, направленной на выявление и профилактику осложнений после перенесенной коронавирусной инфекции COVID-19	процент	95 - 100	50	ежемесячно
			90-94	20	
			менее 90	0	
Интенсивность и высокие результаты работы					
17	Охват диспансерным наблюдением больных с закрытием эпизодов в МИС qMS (процент выполнения плана по диспансерному наблюдению из расчета отработанных дней)	процент	выполнение 70% и более	40	ежемесячно
			не выполнение	0	
18	Численность прикрепленного населения к участковому врачу-терапевту свыше 20% от нормативного (1700 человек); незапланированная повторная госпитализация в течение 30 дней со дня выписки из дневного стационара	наличие	наличие	30	ежемесячно
			отсутствие	0	
Качество выполняемых работ					
19	Отсутствие дефектов по результатам внутреннего и внешнего контроля	жалоба	отсутствие	40	ежемесячно

	качества и безопасности медицинской помощи на соответствие порядкам и стандартам, в том числе обоснованных жалоб от населения		наличие	0	
211	Отсутствие качественных дефектов в ведении медицинской и иной документации, внесения данных в программу qMS	наличие дефектов	менее 3 мед. карт, менее 5 не закрытых эпизода	30	ежемесячно
			более 3 мед. карт, более 5 не закрытых эпизода	0	
212	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) от заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	40	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	15	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				440	

4. Критерии оценки результативности и качества труда врачей хирургической службы

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
211	Выполнение согласованных объемов медицинской с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95 - 100	80	ежемесячно
			90-94	50	
			менее 90 более 105	0	
212	Оперативная активность (10 и более для АПП и 8 и более для ДС операций в месяц) для хирургии	процент	наличие	80	ежемесячно
			отсутствие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
211	Патронаж пациентов маломобильных групп населения на и пациентов с хроническим болевым (12 человек в месяц) для хирургии и АПП	выполнение	100%выполнено	80	ежемесячно
			не выполнено	0	
212	Исполнение сроков сдачи историй болезни, отчетов, заявок и иной	выполнение	100%выполнено	80	ежемесячно

	документации (для дневного стационара)		не выполнено	0	
121	Сформированный список пациентов состоящих на Д-наблюдении у хирурга (25 человек в месяц) для АПП	наличие	наличие	80	ежемесячно
			отсутствие	0	
122	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями (для дневного стационара)	наличие	100%выполнено	80	ежемесячно
			не выполнено	0	
Качество выполняемых работ					
123	Отсутствие дефектов по результатам внутреннего и внешнего контроля качества и безопасности медицинской помощи на соответствие порядкам и стандартам, в том числе обоснованных жалоб от населения	жалоба	отсутствие	70	ежемесячно
			наличие	0	
124	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	100	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	70	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				490	

5. Критерии оценки результативности и качества труда главной медицинской сестры и старших медицинских сестер приоритетных специальностей (медицинский персонал участковой и хирургической службы)

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1	Правильный учет, хранение, обеспечение поликлиники медикаментами, изделиями медицинского назначения, оборудованием	Выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
Интенсивность и высокие результаты работы					
2	Организация и контроль работы среднего медицинского	выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			выполнено с	10	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	персонала		замечаниями		
			не выполнено	0	
	Ведение и оформление медицинской и иной документации	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
	Своевременность выполнения поручений руководителя	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
Качество выполняемых работ					
	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	фактическое наличие	отсутствует	25	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
	Наличие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	наличие	отсутствуют	25	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				140	

6. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала приоритетных специальностей

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
	Выполнение индивидуальной нагрузки, утвержденной приказом по медицинской организации	процент	95-100	25	ежемесячно
			90-94	10	
			менее 90	0	
	Выполнение плана-графика диспансеризации, профилактических осмотров, онкоскрининга прикрепленного населения с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	90 - 100	20	ежемесячно
			менее 90	0	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
13	Выполнение углубленной диспансеризация, направленной на выявление и профилактику осложнений после перенесенной коронавирусной инфекции COVID-19 (для участковых медицинских сестер)	процент	95 - 100	15	ежемесячно
			90-94	10	
			менее 90	0	
Интенсивность и высокие результаты работы					
11	Своевременность выполнения врачебных назначений	выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
12	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения; ведение медицинской и иной документации для хирургии и в дневном стационаре	выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
13	Охват диспансерным (профилактическим) наблюдением / отсутствие осложнений от диагностических и прочих манипуляций, обусловленных работой медперсонала для хирургии и дневного стационара с закрытием эпизодов в МИС qMS	выполнение / присутствие	выполнено / отсутствуют	20	ежемесячно
			не выполнено / присутствуют	0	
Качество выполняемых работ					
31	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	Фактическое наличие	отсутствует	20	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
32	Наличие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	Наличие	отсутствуют	15	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				145	

7. Критерии оценки результативности и качества труда врачей клинических специальностей и иных профилей деятельности

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи амбулаторно-поликлинической помощи в соответствии с государственным заданием (посещений) с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	80	ежемесячно
			90-94	50	
			менее 90	0	
1.2	Обоснованность направления на внешние параклинические обследования	процент	100	70	ежемесячно
			90 – 99	50	
			менее 90	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.3	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента (не менее 300 человек) с закрытием эпизодов в МИС qMS	выполнение	выполнено	80	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Выполнение плана-графика диспансеризации: направление на 1 этап диспансеризации	процент	60% и более для городского уровня населения	60	ежемесячно
			менее 60% для городского уровня	0	
3.2	Отсутствие качественных дефектов в ведении медицинской и иной документации, внесения данных в программу qMS	наличие дефектов	менее 3 мед. карт, менее 5 не закрытых эпизода	70	ежемесячно
			более 3 мед. карт, более 5 не закрытых эпизода	0	
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор)	наличие	отсутствуют	70	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	30	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				430	

8. Критерии оценки результативности и качества труда врача – колопроктолога

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
-------	----------	-------------------	-----------------------	-----------------	----------------------

1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95 - 100	80	ежемесячно
			90-94	50	
			менее 90	0	
1.2	Оперативная активность 10 и более операций в месяц	процент	наличие	80	ежемесячно
			отсутствие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение RRS 80 человек в месяц и более	выполнение	100% выполнено	80	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Сформированный список пациентов состоящих на Д-наблюдении у колопроктолога	наличие	наличие	80	ежемесячно
			отсутствие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие дефектов по результатам внутреннего и внешнего контроля качества и безопасности медицинской помощи на соответствие порядкам и стандартам, в том числе обоснованных жалоб от населения	жалоба	отсутствие	80	ежемесячно
			наличие	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), заведующих отделениями; соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	85	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	60	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				485	

9. Критерии оценки результативности и качества труда врачей клинических специальностей и иных профилей деятельности в дневном стационаре

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (посещений) с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	80	ежемесячно
			90-94	40	
			менее 90	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Исполнение сроков сдачи историй болезни, отчетов, заявок и иной документации	выполнение	выполнено	70	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	выполнение	выполнено	70	
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов; соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	наличие	отсутствуют	80	ежемесячно
			присутствуют	0	
3.2	Отсутствие случаев некачественного оформления медицинской документации и нарушение при проведении экспертизы временной нетрудоспособности и в ведении медицинской документации в МИС qMS	наличие	отсутствуют	65	ежемесячно
			присутствуют	0	
3.3	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, санитарно-эпидемиологического режима	наличие	отсутствуют	70	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	30	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				435	

10. Критерии оценки результативности и качества труда провизора

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение заявок от подразделений на потребность в лекарственных препаратах и изделиях медицинского назначения	выполнение	100% выполнено	50	ежемесячно
			не выполнено	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Соблюдение требований по приобретению и хранению лекарственных средств и изделий медицинского назначения	выполнение	100% выполнено	50	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Дефекты оформления отчетной документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	наличие	наличие	0	ежемесячно
			отсутствие	40	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Нарушение установленного порядка учета, приемки лекарственных средств и изделий медицинского назначения	наличие	отсутствие	40	ежемесячно
			наличие	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны вышестоящих органов, служебных записок (рекламация) от заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	50	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	20	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				230	

11. Критерии оценки результативности и качества старших медицинских сестер клинических специальностей и иных профилей деятельности

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Правильный учет, хранение,	выполнение	выполнено	25	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	обеспечение поликлиники медикаментами, изделиями медицинского назначения, оборудованием		выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Организация и контроль работы среднего медицинского персонала	выполнение	выполнено	30	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
2.2	Ведение и оформление медицинской и иной документации	выполнение	выполнялись	24	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнялись	0	
2.3	Своевременность выполнения поручений руководителя	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			Не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	30	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.2	Наличие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	наличие	отсутствуют	30	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				159	

12. Критерии оценки результативности и качества среднего медицинского персонала клинических специальностей и иных профилей деятельности

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных	процент	95-100	18	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	объемов медицинской помощи амбулаторно-поликлинической помощи в соответствии с государственным заданием (посещений) с закрытием эпизодов в МИС qMS		менее 95 более 105	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	Фактическое наличие	отсутствует	15	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	Наличие	отсутствуют	20	ежемесячно
			присутствуют	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор)	Фактическое наличие	отсутствует	20	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				93	

13. Критерии оценки результативности и качества труда заведующих отделениями диагностических специальностей, вспомогательных видов лечения, параклиники и иных профилей

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-	процент	100	50	ежемесячно
			94-99	20	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	поликлинической помощи в соответствии с государственным заданием (анализы / исследования / посещения) с закрытием эпизодов в МИС qMS		менее 90 более 105	0	
1.2	Отсутствие необоснованных отказов в обследовании пациентов, обеспечение нагрузки врача в соответствии с утвержденными нормами	наличие	отсутствуют присутствуют	30 0	ежемесячно
1.3	Выполнение приказов и распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	процент	100 94-99 менее 90	50 20 0	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	отсутствуют Присутствует 1 факт наказания Присутствует 2 и более фактов наказания	30 10 0	ежемесячно
2.2	Исполнение сроков сдачи отчетов, иных документов, ведение медицинской и иной документации, своевременное предоставление заявок на приобретение, ремонт и прочее по своему профилю	исполнение	исполнены нарушены	50 0	ежемесячно
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка,	наличие	отсутствует Присутствует 1 факт наказания Присутствует 2	50 20 0	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)		и более фактов наказания		
3.2	Выполнение стандартов обследования и лечения, медицинских и иных технологий	выполнение	выполнено	50	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок (рекламация) от других заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии	наличие	отсутствует	50	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	20	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				360	

14. Критерии оценки результативности и качества труда врача диагностических специальностей, вспомогательных видов лечения, параклиники и иных профилей

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической помощи (анализы / исследования / посещения) с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	25	ежемесячно
			90-94	30	
			менее 90	0	
			более 105		
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Отсутствие необоснованных отказов в обследовании пациентов	наличие	отсутствуют	15	ежемесячно
			присутствуют	0	
2.2	Выполнение приказов и распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.3	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач,	наличие	отсутствуют	20	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	заместители главного врача), контрольно-надзорных органов		Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие качественных дефектов в ведении медицинской и иной документации, внесения данных в программу qMS	наличие дефектов	менее 3 мед. карт, менее 5 не закрытых эпизода	20	ежемесячно
			более 3 мед. карт, более 5 не закрытых эпизода	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок от других заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	20	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.3	Соответствие результатов анализов / исследований требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов / исследований, направленных для контроля	соответствие	соответствует	15	ежемесячно
			не соответствует	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				130	

15. Критерии оценки результативности и качества труда врача центра здоровья и отделения медицинской профилактики

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической помощи (анализы / исследования / посещения) с закрытием эпизодов в МИС qMS	процент	95-100	30	ежемесячно
			90-94	15	
			менее 90 более 105	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Отсутствие необоснованных отказов в обследовании пациентов	наличие	отсутствуют	20	ежемесячно
			присутствуют	0	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
2.2	Выполнение приказов и распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.3	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	отсутствуют	20	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие качественных дефектов в ведении медицинской и иной документации, внесения данных в программу qMS	наличие дефектов	менее 3 мед. карт, менее 5 не закрытых эпизода	20	ежемесячно
			более 3 мед. карт, более 5 не закрытых эпизода	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов, обоснованных служебных записок от других заведующих отделениями, соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	фактическое наличие	отсутствует	30	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	15	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.3	Соответствие результатов анализов / исследований требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов / исследований, направленных для контроля	соответствие	соответствует	20	ежемесячно
			не соответствует	0	
3.4	Выполнение плана – графика диспансеризации: проведение индивидуального и группового углубленного профилактического консультирования	процент	95 – 100	25	ежемесячно
			Менее 95	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				185	

16. Критерии оценки результативности и качества труда старших медицинских сестер диагностических специальностей, вспомогательных видов лечения, параклиники и иных профилей

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Правильный учет, хранение, обеспечение поликлиники медикаментами, изделиями медицинского назначения, оборудованием	выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Организация и контроль работы среднего медицинского персонала	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
2.2	Ведение и оформление медицинской и иной документации	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			выполнено с замечаниями	10	
			не выполнено	0	
2.3	Своевременность выполнения поручений руководителя	выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	наличие	отсутствует	25	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.2	Наличие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	наличие	отсутствуют	25	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				135	

17. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала диагностических специальностей, вспомогательных видов лечения, параклиники и иных профилей

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (посещений) с закрытием эпизодов в МИС qMS; задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора анализа, обобщения информации (для статистиков)	процент	95-100	15	ежемесячно
			менее 95 более 105	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений; применение в работе специальных методов, информационных технологий (для статистиков)	выполнение	выполнено	10	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии; отсутствие нарушений сроков сдачи отчетов (для статистиков), отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	наличие	отсутствует	15	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала; оперативность и качество выполнения работ (для статистиков); активное участие в проведении санитарно-просветительных акциях и кампаниям (для центра здоровья)	наличие	отсутствуют	10	ежемесячно
			присутствуют	0	
3.3	Отсутствие письменных	наличие	отсутствует	20	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации		Присутствует 1 факт наказания	10	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				70	

18. Критерии оценки результативности и качества труда администратора, оператора регистратуры

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Обеспечение предварительной записи пациентов на амбулаторный прием, эффективность работы регистратуры	выполнение	выполнено	10	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Ведение медицинской и иной документации	выполнение	выполнено	10	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Выполнение порученной работы качественно и в установленные сроки	выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии, отсутствие дисциплинарных наказаний (замечания, выговор, штраф)	наличие	отсутствует	10	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.2	Наличие письменных замечаний от руководства учреждения, подразделений учреждения (заведующие отделениями, заместители руководителя, руководитель), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	наличие	отсутствуют	10	ежемесячно
			Присутствует 1 факт наказания	5	
			Присутствует 2 и более фактов наказания	0	
3.3	Организация и контроль работы	выполнение	выполнено	15	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	операторов регистратуры (только для администраторов)		не выполнено	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				70	

19. Критерии оценки результативности и качества труда бухгалтерии, планово-экономического отдела

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Исполнение бюджета	Исполнение	исполнены	30	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	Соблюдение	соблюдается	40	ежемесячно
2.2	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	Фактическое наличие	отсутствует	30	ежемесячно
			присутствует	0	
2.3	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение	выполнено	40	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Оперативность и качество выполняемых работ	Фактическое наличие	отсутствует	0	ежемесячно
			присутствует	40	
3.2	Умение самостоятельно принимать решения	Фактическое наличие	отсутствует	0	ежемесячно
			присутствует	40	
ВСЕГО максимальное количество баллов				220	

20. Критерии оценки результативности и качества труда отдела кадров

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	выполнение	выполнено	30	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
2.2	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	наличие	0	ежемесячно
			отсутствие	20	
2.3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка	соблюдение	соблюдается	20	ежемесячно
2.4	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	Исполнение	исполнены	20	ежемесячно
			не исполнены	0	
2.5	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны взаимодействующих (обслуживаемых) структурных подразделений и служб	Фактическое наличие	отсутствует	35	ежемесячно
			присутствует	0	
3.2	Прием и обработка стандартных отчетных форм	выполнение	выполнено	10	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.3	Охват структурных подразделений мероприятиями по методической поддержке (совещания, конференции, выезды, инструктажи, уведомления и др.)	выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				190	

21. Критерии оценки результативности и качества труда хозяйственной и технической служб, рабочих

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	Исполнение	исполнены	20	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
2.1	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, поручений заведующих структурными подразделениями	Выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	наличие	0	ежемесячно
			отсутствие	15	
2.3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка	соблюдение	соблюдается	15	ежемесячно
2.4	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны взаимодействующих (обслуживаемых) структурных подразделений и служб	Фактическое наличие	отсутствует	15	ежемесячно
			присутствует	0	
3.4	Исполнение плана внутриведомственных экспертиз (проверок) по учреждению	Выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				130	

22. Критерии оценки результативности прочего вспомогательного и обслуживающего персонала (инженер по метрологии, инженер-программист, инженер-энергетик, оператор ЕСИС, оператор ЭВи ВМ, техник)

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	Исполнение	исполнены	20	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
2.1	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместитель главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	наличие	0	ежемесячно
			отсутствие	10	
2.3	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фармпорядка	соблюдение	соблюдается	10	ежемесячно
2.4	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных письменных претензий со стороны взаимодействующих (обслуживаемых) структурных подразделений и служб	Фактическое наличие	отсутствует	10	ежемесячно
			присутствует	0	
3.4	Исполнение плана внутриведомственных экспертиз (проверок) по учреждению	Выполнение	выполнено	15	ежемесячно
			не выполнено	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				105	

23. Критерии оценки деятельности прочего административно-управленческого персонала (архивариус, специалист по гражданской обороне, заведующий ЕСИС, юрисконсульт, секретарь, делопроизводитель, начальников отделов, специалист по охране труда, заведующий хозяйством)

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
1.	Сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-	соблюдение	соблюдается	20	ежемесячно

№	Показатели	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Размер выплаты в баллах	Периодичность установления выплат
	эпидемиологического режима				
1.2	Выполнение индивидуальной нагрузки	Выполнение	выполнено	25	ежемесячно
			не выполнено	0	ежемесячно
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение приказов и письменных распоряжений главного врача, письменных распоряжений заместителей главного врача, соблюдение правил внутреннего распорядка	Выполнение	выполнено	20	ежемесячно
			не выполнено	0	
2.2	Отсутствие письменных замечаний от администрации учреждения (главный врач, заместители главного врача), контрольно-надзорных органов	наличие	наличие	0	ежемесячно
			отсутствие	20	
2.3	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение	выполнено	45	ежемесячно
			не выполнено	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов, обоснованных претензий со стороны обслуживаемых подразделений и служб	Фактическое наличие	отсутствует	20	ежемесячно
			присутствует	0	
ВСЕГО максимальное количество баллов				150	

Всего пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью 49 листов.

Главный врач

(должность)

М.Л. Редькин

(ФИО)

