

«СОГЛАСОВАНО»

Министр здравоохранения
Красноярского края

Янин В.Н.
«01» 01 2017 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о.главного врача

КГБУЗ «КГДБ № 8»

Лавыгина М.В.
«01» 01 2017г.

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края

Кузнецова М.Г.
«01» 01 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»

председатель ПК КГБУЗ

«КГДБ № 8»

Филимоненко А.В.
«01» 01 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярская городская детская больница № 8»

Содержание положения

Разделы/ приложения	Номера страниц
Общие положения	3
Должностные оклады работников учреждения	3-4
Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры и условия их осуществления	4-5
Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам учреждения, размеры и условия их предоставления	5-9
Единовременная материальная помощь	9-10
Оплата труда руководителей, его заместителей и главного бухгалтера учреждения	10
Приложение 1 Размеры должностных окладов , ставок заработной платы работников КГБУЗ «КГДБ № 8», по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	11-14
Приложение 2 Перечень структурных подразделений и должностей, за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	15-17
Перечень должностей, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работа во вредных и опасных условиях труда)	17-18
Приложение 3 Перечень должностей работников КГБУЗ «КГДБ № 8», по которым устанавливается выплата за работу в ночное время	19
Приложение 4 Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения, для осуществления ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ	20-47
Приложение 5 Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для работников КГБУЗ «КГДБ № 8»	48-49

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Красноярская городская детская больница № 8 » (далее – учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений" (далее - Закон края), Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 г. № 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. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к должностному окладу, ставке заработной платы исчисляется из размера должностного оклада, ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2. Должностные оклады работников учреждения

2.1. Должностные 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 педагогических работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории в следующих размерах:

для руководителей учреждений и их заместителей:

при наличии второй квалификационной категории - на 1,09;

при наличии первой квалификационной категории - на 1,18;

при наличии высшей квалификационной категории - на 1,52;

для врачей и педагогических работников, а также работников, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую деятельность:

при наличии второй квалификационной категории - на 1,09;

при наличии первой квалификационной категории - на 1,18;
при наличии высшей квалификационной категории - на 1,52;
для средних медицинских и фармацевтических работников:
при наличии второй квалификационной категории - на 1,10;
при наличии первой квалификационной категории - на 1,21;
при наличии высшей квалификационной категории - на 1,33.

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

3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры 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, работе в ночное время 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 учреждений осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

3.3.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

для работников учреждений здравоохранения - 50 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждений, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

3.3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за осуществление работы по врачебной специальности для руководителей учреждений и их заместителей устанавливается в размере 25 процентов минимального оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемых 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 учреждениями;

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.

4.1.5. Выплаты по итогам работы.

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 № 4 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.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее – плановый квартал) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 4 к настоящему Положению.

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.

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

Указанные в пункте 4.1 выплаты работникам учреждения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций. Названные выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, по итогам работы в отчетном периоде в зависимости от периодичности оценки.

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

$$C = C_6 \times B,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C₆ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период;

B – количество баллов по результатам оценки труда работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_6 = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период;

Q_{стим. рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

SUM B – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников Учреждения за предшествующий квартал.

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

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый период в соответствии с объемом предельного бюджета на очередной финансовый год;

Q_{гар} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения с учетом средств;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

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

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

Максимальное значение баллов при выполнении всех показателей работниками учреждения устанавливается руководителем учреждения.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются учреждением с применением критериев оценки результативности и качества труда работников, предусмотренных приложением № 4 к настоящему Положению.

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 50 процентов минимального 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 50 процентов минимального 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. Выплаты за опыт работы для работников учреждений осуществляются по следующим критериям:

непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

своевременное прохождение повышения квалификации;

наличие ученой степени и (или) почетного звания.

Размеры выплат за опыт работы для работников учреждений, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

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

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

Размер выплаты подлежит пересмотру в случае осуществления индексации заработной платы.

4.6. 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 компенсационного и 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 компенсационного и 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.

4.7. Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

4.7.1. 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.

4.7.2. 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 совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

4.8. 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.

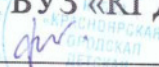
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с разделом 4 примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных 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 Министерством здравоохранения Красноярского края.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников КГБУЗ «КГДБ № 8»

СОГЛАСОВАНО
Представитель
ПК КГБУЗ «КГДБ №8»

 А.В. Филимоненко

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача
КГБУЗ «КГДБ №8»

 М.В. Лавыгина

**Размеры должностных окладов ,
ставок заработной платы работников КГБУЗ «КГДБ № 8», по
профессиональным квалификационным группам и по отдельным
должностям,
не включенным в профессиональные квалификационные группы**

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

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки зарплатной платы, руб.
1	2 699

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки зарплатной платы, руб.
1	3 355 <*>
2	4 149
3	4 149 <***>
4	4 536
5	5 082

<*> Для должностей: инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной - размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в размере 4 149 рублей.

<***> Для должностей: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, медицинский лабораторный техник - размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в размере 4 536 рублей.

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки зарплатной платы, руб.
--------------------------	---

2	7 008
3	7 090

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

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	7 675 <*>
2	8 239

<*> Для должностей: заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.) при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в размере 8 239 рублей.

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2 857
2	3 013

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	3 170
2	3 484
3	3 828
4	4 831

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	3 484
2	3 828
3	4 202
4	5 051
5	5 897

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	6 338
2	7 343
3	7 906

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2 454
2	2 572

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	2 857
2	3 484
3	3 828
4	4 612

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

Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	4 623
2	5 067
3	5 276

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень		размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1	При наличии среднего профессионального образования	3 834
	При наличии высшего профессионального образования	4 380
2	При наличии среднего профессионального образования	4 019
	При наличии высшего профессионального образования	4 594
3	При наличии среднего профессионального образования	4 413
	При наличии высшего профессионального образования	5 045
4	При наличии среднего профессионального образования	4 842 <*>
	При наличии высшего профессионального образования	5 534 <***>

<*> Для должности «преподаватель» размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в размере 4 975 рублей.

<***> Для должности «преподаватель» размер должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается в размере 5 668 рублей.».

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

Должность служащего (профессия рабочего)	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
специалист гражданской обороны, корреспондент, редактор	4 623
главная медицинская сестра:	
учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	6 884
учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей	6 354
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	5 826

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
КГБУЗ «КГДБ № 8»

СОГЛАСОВАНО

Представитель
ПК КГБУЗ «КГДБ №8»



А.В. Филимоненко

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача
КГБУЗ «КГДБ №8»



М.В. Лавыгина

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

№ п/п	Структурные подразделения и должности
1. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 10 процентов должностного оклада	
1.1.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов второго класса
2. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 12 процентов должностного оклада	
2.1.	Работники учреждений, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки : повар
2.2.	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест)
3. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 15 процентов должностного оклада	
3.1.	кабинеты инфекционных заболеваний : медицинская сестра, санитарка
3.2.	кабинеты для кожно-венерологических больных: врач-дерматовенеролог, медицинская сестра, санитарка
3.3.	Рентгеновские кабинеты:врач-рентгенолог, рентгенолаборант, санитарка
3.4.	Лаборатории, отделы, отделения по работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами; исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей);

28	Медицинская сестра по физиотерапии	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
29	Медицинская сестра кабинета ультразвуковой диагностики	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
30	Медицинский лабораторный техник	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
31	Фельдшер-лаборант	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
32	Лаборант	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
33	Биолог	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
34	Логопед	27	Трудовой кодекс РФ статья 118
35	Воспитатель	27	Трудовой кодекс РФ статья 118
36	Санитарка	14	Трудовой кодекс РФ статья 117
37	Повар	7	Трудовой кодекс РФ статья 117
38	Главный врач	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
39	Заместитель главного врача	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
40	Главный бухгалтер	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
41	Заместитель главного бухгалтера	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
42	Начальник отдела	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
43	Юрисконсульт	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
44	Экономист	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
45	Программист	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
46	Бухгалтер	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
47	Специалист по охране труда	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
48	Инженер по комплектации оборудования	7	Трудовой кодекс РФ статья 119
49	Специалист по кадрам	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
50	Агент по снабжению	7	Трудовой кодекс РФ статья 119
51	Секретарь руководителя	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
52	Заведующий хозяйством	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
53	Заведующий складом	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
54	Делопроизводитель	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
55	Оператор электро - вычислительных и вычислительных машин	14	Трудовой кодекс РФ статья 119
56	Дезинфектор	14	Трудовой кодекс РФ статья 119

СОГЛАСОВАНО

Представитель

ПК КГБУЗ «КГДБ №8»

А.В. Филимоненко

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача

КГБУЗ «КГДБ №8»

М.В. Лавыгина

Перечень должностей работников КГБУЗ «КГДБ № 8», по которым устанавливается выплата за работу в ночное время

№ п/п	Наименование должности	Выплата за работу в ночное время, %
1.	Врач-педиатр	50
2.	Медицинская сестра палатная	50
3.	Санитарка палатная	50
4.	Сторож (вахтер)	50

СОГЛАСОВАНО

Представитель

ПК КГБУЗ «КТДБ №8»

А.В. Филимошенко

УТВЕРЖДАЮ

И.о. главного врача

КГБУЗ «КТДБ №8»

М.В. Лавыгина

Критерий оценки результативности и качества труда работников Учреждения, для осуществления ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

1. Критерии оценки результативности и качества труда заведующего круглосуточным, дневным стационаром

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах заведующий круглосуточным стационаром	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при стационаре	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при поликлинике	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (койко-день, пациенто-день)	процент	90-100 более 100, менее 90	50 15	45 15	35 15	1 раз в квартал
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	95-103 менее 95, более 103	45 10	35 10	30 10	1 раз в квартал
2.	Интенсивность и высокие результаты работы						

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах заведующий круглосуточно го стационара	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при стационаре	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при поликлинике	Периодично сть оценки
2.1	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном, дневном стационаре в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного о срока	85-100 менее 85 более 100	20 0	20 0	10 0	1 раз в квартал
2.2	Среднегодовая занятость койки, койко-места в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного о показателя	95-100 менее 95 более 100	20 0	10 0	10 0	1 раз в год
2.3	Сроки ожидания на плановую госпитализацию	день	отсутствуют менее 30 более 30	10 5 0	10 5 0	10 5 0	1 раз в квартал
2.4	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствует наличие	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
3.	Качество выполняемых работ						
3.1	Больничная летальность	случай	отсутствие наличие	10 0	10 0	5 0	1 раз в год
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг, соблюдение принципов этики и деонтологии, лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи детям	жалоба	наличие	0	0	0	1 раз в квартал
3.3	Случаи некачественного	процент	0	10	10	10	1 раз в

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах заведующий круглосуточно го стационара	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при стационаре	Оценка в баллах заведующий дневного стационара при поликлинике	Периодично сть оценки
	оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы		1-5	5	5	5	квартал
			более 5	0	0	0	
3.4	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	10	10	10	1 раз в квартал
			65 – 84	5	5	5	
			Менее 65	0	0	0	

2. Критерии оценки результативности и качества труда врачей круглосуточного и дневного стационаров

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей круглосуточного и дневного стационара с высшей категорией	Оценка в баллах врачей круглосуточного и дневного стационара	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (койко-день, пациенто-день)	процент	90-100	5	15	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	95-103	5	15	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы					
2.1	Средняя длительность пребывания больного в стационаре в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного срока	85-100	5	15	1 раз в квартал
			менее 85 более 100	0	0	
2.2	Среднегодовая занятость койки в соответствии с государственным заданием	процент отклонения от утвержденного показателя	95-100	5	10	1 раз в год
			менее 95 более 100	0	0	
2.3	Сроки ожидания на плановую госпитализацию	день	отсутствуют	5	5	1 раз в квартал
			менее 30 более 30	3 0	3 0	
2.4	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	5	5	1 раз в квартал
			наличие	0	0	
3.	Качество выполняемых работ					

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей круглосуточного и дневного стационара с высшей категорией	Оценка в баллах врачей круглосуточного и дневного стационара	Периодичность оценки
3.1	Больничная летальность	случай	отсутствие наличие	2 0	2 0	1 раз в год
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг, соблюдение принципов этики и деонтологии, лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи детям	жалоба	отсутствие наличие	4 0	4 0	1 раз в квартал
3.3	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	1-5 более 5	2 0	2 0	1 раз в квартал
3.4.	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более 65 – 84 Менее 65	2 1 0	2 1 0	1 раз в квартал

3. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – педиатров участковых, заведующих педиатрическими отделениями поликлиник, заведующих поликлиниками

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей-педиатров участковых с высшей категорией	Оценка в баллах врачей-педиатров участковых	Оценка в баллах заведующего педиатрическим отделением	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 1, 2	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 3	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач								
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	100	25	40	20	45	115	1 раз в квартал
			95 - 99	10	20	10	20	75	
			менее 95	0	0	0	0	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи	процент	100	20	30	20	30	30	1 раз в квартал
			95 - 99	10	10	10	10	10	
			менее 95	0	0	0	0	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей- педиатров участковых с высшей категорией	Оценка в баллах врачей- педиатров участковых	Оценка в баллах заведующего педиатрическим отделением	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 1. 2	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 3	Периодичность оценки
	помощи (посещения с профилактической целью)		50	20	30	20	30	30	
	Удельный вес числа детей первого года жизни.								
1.3	находящихся на грудном вскармливании до 6 месяцев	процент	менее 50	10	10	10	10	10	1 раз в год
	Снижение количества вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению к уровню предыдущего года	процент	2 и более менее 2	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в год
2.	Интенсивность и высокие результаты работы								
2.1	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	100 менее 100	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками детей в	процент	95 и более менее 95	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей- педиатров участковых с высшей категорией	Оценка в баллах врачей- педиатров участковых	Оценка в баллах заведующего педиатрическим отделением	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 1, 2	Оценка в баллах заведующего поликлиникой № 3	Периодичность оценки
	соответствии с Национальным календарем профилактических прививок								
2.3	Охват больных детей диспансерным наблюдением	процент	90 и более менее 90	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
2.4	Охват профилактическими осмотрами	процент	95 и более менее 95	10 0	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в год
3.	Качество выполняемых работ								
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг, соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10	10	10	10	10	1 раз в квартал
			наличие	0	0	0	0	0	

4. Критерии оценки результативности и качества труда врачей – специалистов, врачей диагностических подразделений, заведующих отделением

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей специалистов с высшей категорией	Оценка в баллах врачей специалистов	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений с высшей категорией	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений	Оценка в баллах заведующего отделения восстановительной медицины	Оценка в баллах заведующего консультативно-диагностическим отделением	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач									
1.1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности	процент	100	10	30	10	30	40	25	1 раз в квартал
			менее 100	5	15	5	15	20	10	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы									
2.1	Сроки ожидания диагностической услуги, консультации	дни	5 - 6	2	3	2	3	10	10	1 раз в квартал
			7 - 9	1	2	1	2	5	5	
			Более 9	0	0	0	0	0	0	
			80 - 100	2	3	2	3	10	10	
2.2	Доля пациентов от общего количества, поступивших на консультацию (обследование) с использованием электронной почты	процент	70 - 79	1	2	1	2	5	5	1 раз в квартал
			Менее 70	0	0	0	0	0	0	
			0	2	3	2	3	10	10	
			1 – 15	1	2	1	2	5	5	
2.3	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического	процент	более 15	0	0	0	0	0	0	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей специалистов с высшей категорией	Оценка в баллах врачей специалистов	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений с высшей категорией	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений	Оценка в баллах заведующего отделения восстановительной медицины	Оценка в баллах заведующего консультативно- диагностическим отделением	Периодичность оценки
	профиля), от общего числа проведенных операций. лечебно-диагностических манипуляций									
2.4	Случаи несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, предоставленной учреждением, оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар врачами специалистами	процент	0	2	3	2	3	10	10	1 раз в квартал
			1 – 15	1	2	1	2	5	5	
			более 15	0	0	0	0	0	0	
2.5	Случаи расходжения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар врачами специалистами	процент	0	2	3	2	3	10	10	1 раз в квартал
			1 – 15	1	2	1	2	5	5	
			более 15	0	0	0	0	0	0	
2.6	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с	процент	0	2	3	2	3	10	10	1 раз в квартал
			1 – 15	1	2	1	2	5	5	
			более 15	0	0	0	0	0	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей специал истов с высшей категор ией	Оценка в баллах врачей специали стов	Оценка в баллах врачей диагност ических подразде лений с высшей категори ей	Оценка в баллах врачей диагност ических подразде лений	Оценка в баллах заведую щего отделени ем восстано вительно й медицин ы	Оценка в баллах заведую щего консулт ативно- диагност ическим отделени ем	Период ность оценки
	установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар врачами специалистами									
2.7	Охват больных детей диспансерным наблюдением	процент	95 и более 75 - 94 менее 75	2 1 0	3 2 0	2 1 0	3 2 0	10 5 0	10 5 0	1 раз в квартал
2.8	Охват детей профилактическими осмотрами	процент	95 и более менее 95	2 0	3 0	2 0	3 0	10 0	10 0	1 раз в год
3.	Качество выполняемых работ									
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг, соблюдение принципов этики и деонтологии по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0 1 и более	2 0	3 0	2 0	3 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
3.2	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами от общего	процент	0	2	3	2	3	10	10	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей специалистов с высшей категорией	Оценка в баллах врачей специалистов	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений с высшей категорией	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений	Оценка в баллах заведующего отделения восстановительной медицины	Оценка в баллах заведующего консультативно- диагностическим отделением	Периодичность оценки
	количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов ведомственной или вневедомственной экспертизы		1 – 5	1	2	1	2	5	5	
			более 5	0	0	0	0	0	0	
			0 - 15	2	3	2	3	10	10	
3.3	Время ожидания в очереди к врачу специалисту	минута	16 - 25	1	2	1	2	5	5	1 раз в квартал
			Более 25	0	0	0	0	0	0	
			80 и более	2	3	2	3	10	10	
3.4	Выявление на ранней стадии хронических инфекционных заболеваний по профилю врача специалиста от общего числа заболеваний	процент	50 - 79	1	2	1	2	5	5	1 раз в год
			менее 50	0	0	0	0	0	0	
			5 и менее	2	3	2	3	10	10	
3.5	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача- специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом- специалистом	процент	6 – 20	1	2	1	2	5	5	1 раз в квартал
			более 20	0	0	0	0	0	0	
			0	2	3	2	3	10	10	
3.6	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	1 и более	0	0	0	0	0	0	1 раз в квартал
3.7	Удовлетворенность пациентов	процент от	85 и более	2	3	2	3	10	10	1 раз в

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей специалистов с высшей категорией	Оценка в баллах врачей специалистов	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений с высшей категорией	Оценка в баллах врачей диагностических подразделений	Оценка в баллах заведующего отделением восстановительной медицины	Оценка в баллах заведующего отделением консультативно- диагностическим отделением	Периодичность оценки
	процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	всего количества опрошенных х	65 – 84	1	2	1	2	5	5	квартал
			менее 65	0	0	0	0	0	0	

5. Критерии оценки результативности и качества труда врачей ООМПД, заведующего ООМПД, заведующего ЦЗД,

заведующего кабинетом грудного вскармливания

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей ООМПД с высшей категорие й	Оценка в баллах врачей ООМП Д	Оценка в баллах заведующег о ООМПД	Оценка в баллах заведующег о ЦЗД	Оценка в баллах заведующего кабинетом грудного вскармливани я	Периодичност ь оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач								
1.1	Выполнение согласованных заданий и объемов медицинской помощи	процент	100 и более	10	20	50	50	50	1 раз в квартал
			менее 100	5	10	25	25	25	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы								
2.1	Охват детей профилактическими осмотрами	процент	95 и более	5	15	20	40	40	1 раз в квартал
			менее 95	0	0	0	0	0	
			95 и более	5	15	20	0	0	
2.2	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	процент	менее 95	0	0	0	0	0	1 раз в квартал
			95 и более	5	15	20	0	0	
3.	Качество выполняемых работ								
3.1	Случаи смерти детей от управляемых причин	случай	отсутствую т	5	5	10	10	15	1 раз в год
			1 и более	0	0	0	0	0	
3.2	Удовлетворенность пациентов процессом	процент от всего кол-ва	85 и более	5	5	10	10	15	1 раз в год
			65-84	3	3	5	5	10	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах врачей ООМПД с высшей категорие й	Оценка в баллах врачей ООМП Д	Оценка в баллах заведующего о ООМПД	Оценка в баллах заведующего о ЦЗД	Оценка в баллах заведующего кабинетом грудного вскармливани я	Периодичност ь оценки
	оказания медицинской помощи (социологически й опрос)	опрошенны х	менее 65	0	0	0	0	0	
	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг, соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	5	10	10	10	15	
3.3			наличие	0	0	0	0	0	1 раз в квартал
	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов ведомственной или вневедомственной экспертизы	Процент	0	5	5	15	20	20	
			1-5	3	3	10	10	10	
3.4			более 5	0	0	0	0	0	1 раз в квартал

6. Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала – медицинских сестер участковых, старших медицинских сестер отделений, старших медицинских сестер поликлиники, главной медицинской сестры

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах медицинской сестры участковой	Оценка в баллах старшей медицинской сестры отделения, поликлиники № 1, 2	Оценка в баллах старшей медицинской сестры поликлиники № 3	Оценка в баллах главной медицинской сестры	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач							
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более менее 100	22 11	45 20	115 60	100 50	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы							
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 менее 100	20 0	20 0	20 0	30 0	1 раз в квартал
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения	процент	менее 95	0	0	0	0	1 раз в квартал
2.3	Охват диспансерным (профилактическим) наблюдением детей, в том числе первого года жизни, опекаемых и усыновленных	процент	95 и более менее 95	20 0	20 0	20 0	30 0	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ							
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	жалоба	отсутствие	10	10	10	10	1 раз в квартал
			наличие	0	0	0	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур.	случай осложнения	отсутствие наличие	10 0	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал

	обусловленных работой медицинского персонала							
3.3	Наличие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	Замечание	отсутствие	10	10	10	10	1 раз в квартал
			наличие	0	0	0	0	

7. Критерии оценки деятельности работников со средним медицинским образованием

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах работников со средним медицинским образованием	Оценка в баллах зубного врача	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более менее 100	15 0	20 0	1 раз в квартал
2	Интенсивность, и высокие результаты работы					
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 менее 100	10 0	10 0	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ					
3.1	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	случай осложнения	отсутствие наличие	5 0	5 0	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие наличие	10 0	10 0	1 раз в квартал
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главные врачи), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации	замечание	Отсутствие наличие	10 0	10 0	1 раз в квартал

8. Критерии оценки деятельности работников со средним медицинским образованием круглосуточного и дневного стационара, старших медицинских сестер круглосуточного и дневного стационара

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах среднего персонала круглосуточного и дневного стационара	Оценка в баллах старшей медицинской сестры круглосуточного стационара	Оценка в баллах старшей медицинской сестры дневного стационара	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач						
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (койко-день, пациенто-день)	процент	100 и более менее 100	15 5	55 10	45 10	1 раз в квартал
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	95-103 менее 95, более 103	10 5	40 10	30 10	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы						
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 менее 100	10 0	30 0	30 0	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ						
3.1	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	случай осложнения	отсутствие наличие	5 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие наличие	5 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
3.3	Наличие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов.	замечание	Отсутствие наличие	5 0	10 0	10 0	1 раз в квартал

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах среднего персонала круглосуточного и дневного стационара	Оценка в баллах старшей медицинской сестры круглосуточного стационара	Оценка в баллах старшей медицинской сестры дневного стационара	Периодичность оценки
	контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации						

9. Критерии оценки деятельности младшего медицинского персонала, дезинфектора, сестры-хозяйки

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах младшего медицинского персонала	Оценка в баллах дезинфектора	Оценка в баллах сестры-хозяйки	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач						
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более менее 100	10 0	20 0	25 0	1 раз в квартал
1.2	Соблюдение трудовой дисциплины	нарушение	отсутствие наличие	10 0	10 0	10 0	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы						
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	задание	выполнение	10	10	10	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	задание	выполнение	5	10	10	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ						
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам), нарушение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие наличие	5 0	10 0	10 0	1 раз в квартал

10. Критерии оценки деятельности медицинских регистраторов

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах медицинского регистратора	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более менее 100	50 0	1 раз в квартал
1.2	Задания, требующие работы с большими объемами информации, применения специальных технологий (в объеме функциональных обязанностей)	задание	выполнение	20	1 раз в квартал
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	нарушение	отсутствие наличие	10 0	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	задание	выполнение	10	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам), нарушение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие наличие	10 0	1 раз в квартал

1.1. Критерии оценки деятельности прочего персонала (программист, инженер по комплектации оборудования, секретарь руководителя, агент по снабжению, специалист по охране труда, водитель, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, юристконсульт)

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки и показатели	Оценка в баллах программист	Оценка в баллах инженер по комплектации оборудования	Оценка в баллах секретарь руководит еля	Оценка в баллах агент по снабжен ию	Оценка в баллах специал ист по охране труда	Оценк а в баллах водите ль	Оценка в баллах начальн ик отдела кадров	Оценка в баллах специал ист по кадрам	Оценка в баллах юристконсу льт	Периодичн ость оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач												
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	задание	выполнение	25	25	25	30	25	10	60	25	30	1 раз в квартал
1.2	Задания, требующие работы с большими объемами информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	задание	выполнение	25	25	25	30	25	20	55	25	25	1 раз в квартал
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	нарушение	отсутствие	50	50	50	50	50	20	50	50	50	1 раз в квартал
		е	налич	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки и показателя	Оценка в баллах программист	Оценка в баллах инженер по комплектации оборудования	Оценка в баллах секретарь руководит еля	Оценка в баллах агент по снабжен ию	Оценка в баллах специалист по охране труда	Оценк а в баллах водите ль	Оценка в баллах начальн ик отдела кадров	Оценка в баллах специалист по кадрам	Оценка в баллах юриконсу льт	Периодичн ость оценки
2	Интенсивность и высокие результаты работы												
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	задан ие	выпол нение	40	15	40	40	15	15	40	15	15	1 раз в квартал
2.2	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	задан ие	выпол нение	40	15	40	40	15	15	40	15	15	1 раз в квартал
3	Качество выполняемых работ												
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	жа ло ба	отсутс твие	20	10	25	25	10	10	20	10	10	1 раз в квартал

12. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы (экономист, начальник планово-экономического отдела, бухгалтер, заместитель главного бухгалтера)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах экономист	Оценка в баллах начальник ПЭО	Оценка в баллах бухгалтер	Оценка в баллах заместитель главного бухгалтера	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач						
1.1	Солюдение финансово-хозяйственной дисциплины:						
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено не исполнено	60 0	100 0	40 0	100 0	1 раз в квартал
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие наличие	10 0	30 0	20 0	30 0	1 раз в квартал
2	Интенсивность и высокие результаты работ						
2.1	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие наличие	20 0	20 0	20 0	20 0	1 раз в год
3	Качество выполняемых работ						
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	отсутствие наличие	0 30	0 45	0 10	0 30	1 раз в год
3.2	Владение специализированными информационными программами	отсутствие наличие	0 30	0 35	0 10	0 35	1 раз в год
3.3	Умение самостоятельно принимать решения	отсутствие наличие	0 30	0 35	0 10	0 35	1 раз в квартал

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, электромонтер)	Оценка в баллах (Кастелянша и № 3, поликлиник и № 3, заведующий хозяйством поликлиник и № 1.2, повар, воспитатель , психолог, биолог, Специалист по социальной работе)	Оценка в баллах (заведующий хозяйством поликлиник и № 3)	Оценка в баллах (заведующий хозяйством и № 3)	Оценка в баллах (заведующий хозяйством очного стационар а, сторож (вахтер))	Оценка в баллах (депопроизводитель, заведующий складом, оператор)	Оценка в баллах (логoped)	Периодичность оценки
				отсутствия	наличия	отсутствия	наличия	отсутствия	наличия	отсутствия	
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	нарушение		10	10	10	5	10	25	1 раз в квартал	
2	Интенсивность и высокие результаты работы										
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	задание	выполнение	10	10	10	5	10	10	1 раз в квартал	
2.2	Выполнение заданий ранее установленного	задание	выполнение	10	10	10	5	10	10	1 раз в квартал	

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах (уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, электромонтер)	Оценка в баллах (Кастелянша поликлиник и № 3, заведующий хозяйством поликлиник и № 1, 2, повар, воспитатель, психолог, биолог, Специалист по социальной работе)	Оценка в баллах (заведующий хозяйством поликлиник и № 3)	Оценка в баллах (заведующий хозяйством очного стационара, сторож (вахтер))	Оценка в баллах (делопроизводитель, заведующий складом, оператор)	Оценка в баллах (логoped)	Периодичность оценки
	срока без снижения качества									
3										
Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)										
3.1	жалоба	отсутствует	10	10	10	5	10	10	1 раз в квартал	

СОГЛАСОВАНО

Представитель
ПК КГБУЗ «КГДБ № 8»

А.В. Филиппович

УТВЕРЖДАЮ

Н.А. главного врача
КГБУЗ «КГДБ № 8»

М.В. Лавыгина

Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для
работников КГБУЗ «КГДБ № 8»

1. Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для работников устанавливаются в размере:

1.1. Для работников, которым нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

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

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

8 процентов установленного должностного оклада - при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания "Заслуженный врач",

16 процентов установленного должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания "Народный врач".

1.2. Для работников, которым нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

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

8 процентов установленного должностного оклада - при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания "Заслуженный врач",

16 процентов установленного должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук, почетного звания "Народный врач".

1.2. Участковая служба:

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

заведующим педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым врачам-педиатрам, участковым медицинским сестрам педиатрических территориальных участков;

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

врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

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

25 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 15 процентов минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 55 процентов минимального оклада - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»;

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