

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников ОГБУЗ «Иркутская областная стоматологическая поликлиника» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 6 ноября 2015 года № 119-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области» с изменениями на 01 ноября 2019 г.

2. Настоящее Положение включает в себя:

- а) размеры окладов (должностных окладов) согласно квалификационных уровней по профессиональным квалификационным группам;
- б) размеры и условия установления выплат компенсационного характера;
- в) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- г) показатели и критерии эффективности деятельности структурных подразделений учреждения и работников;
- д) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- е) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на главного врача.

8. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, приказом Министерства здравоохранения от 6 ноября 2015 г. № 119-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области».

9. Фонд оплаты труда формируется на финансовый год в пределах средств, выделенных на эти цели:

- а) средств бюджетов государственных внебюджетных фондов;
- б) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Размер месячной заработной платы работников на повременной системе оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени. При работе сотрудника на условиях неполного рабочего времени,

оплата его труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

12. Оплата труда работников, работающих по внешнему совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении работникам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

13. Размер месячной заработной платы работников на сдельной системе оплаты труда может быть ниже МРОТ при условии, что указанными работниками не полностью отработана за этот период норма труда (трудовые обязанности) и (или) в случае непредставления ими в установленном порядке отчетных документов, подтверждающих объем выполненных сдельщиком работ.

14. Заработная плата работника состоит из:

- а) оклада (должностного оклада);
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

15. Может вводиться сдельная оплата труда для работников подразделений, оказывающих платные медицинские услуги. Сдельная система оплаты труда устанавливается работникам на основании сдельных расценок, которые определяются расчетным путем исходя из размеров окладов (должностных окладов) и норм выработки.

Глава 2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников (Приложение 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Оклад (должностной оклад) устанавливается согласно квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ).

3. Оклад по сдельной оплате труда устанавливается за оказание платных услуг, если работник получает зарплату сдельно в зависимости от количества выполненных услуг, при условии отработки рабочего времени.

4. Оклад по сдельной оплате труда устанавливается приказом по учреждению.

5. Оклад (должностной оклад) главной медицинской сестры устанавливается в размере 20 000 рублей.

6. Оклады (должностные оклады) работников по должностям, не включенным в ПКГ, за исключением главного врача, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководителей) устанавливаются тарификационной комиссией, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Оклад (должностной оклад) главного врача, установленный трудовым договором, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу, утверждается правовым актом Министерства здравоохранения Иркутской области.

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников для определения должностного оклада главного врача установлен постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 г. № 292-пп «О порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области».

8. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) главного врача.

Глава 3. Условия оплаты труда главного врача, его заместителей, главного бухгалтера

1. Заработная плата главного врача, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы иных работников (без учета заработной платы главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера), не может превышать 6-кратного соотношения к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения.

3. Заработная плата заместителей главного врача, главного бухгалтера по основной должности не должна превышать заработную плату главного врача из расчета полностью отработанного рабочего времени.

4. Коэффициент кратности должностного оклада конкретного руководителя к среднему размеру оклада (должностного оклада) основного персонала, определяется с учетом:

- а) условий медицинской помощи (п. 3 ст. 32 ФЗ от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ)
- б) мощности учреждения;
- в) количества удаленных структурных подразделений, находящихся вне населенного пункта расположения базового подразделения;
- г) численности работающих в учреждении.

Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендуемым перечнем (Приложение 2 к настоящему Положению).

4. Размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам осуществляется по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам

специальной оценки условий труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

5. Для руководителей учреждения по итогам специальной оценки труда устанавливаются следующие размеры выплат соответственно присвоенному классу:

а) вредные условиями труда (3 класс), подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – размер выплаты 4% к окладу (должностному окладу);

б) вредные условиями труда (3 класс), подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – размер выплаты 5% к окладу (должностному окладу);

в) вредные условиями труда (3 класс), подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – размер выплаты 6% к окладу (должностному окладу);

г) вредные условиями труда (3 класс), подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – размер выплаты 7% к окладу (должностному окладу);

д) опасные условиями труда (4 класс) – размер выплаты 10% к окладу (должностному окладу).

6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами Иркутской области.

7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Главному врачу – врачу-специалисту разрешается вести работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности. Работа главного врача по совмещаемой специальности, независимо от ее характера и объема, должна отражаться в соответствующих документах.

10. При расчете компенсационных выплат пп. 7-8 настоящей Главы могут учитываться выплаты стимулирующего характера, указанные пп. а)-е) п. 2 Главы 5 настоящего Положения.

11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с трудовым законодательством.

12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Глава 5. Порядок и условия стимулирования работников

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

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

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в платных услугах);
- в) за качество выполняемых работ;
- г) выплаты за профессиональное развитие, важность работ (почетное звание);
- д) выплаты за профессиональное развитие, важность работ (квалификационная категория);
- е) выплаты за профессиональное развитие, важность работ (ученая степень);
- ж) выплаты за профессиональное развитие, важность работ (Персональная);
- з) премиальные выплаты по итогам работы.
- и) премии за руководство предпринимательской деятельностью;
- к) премии по результатам эффективности деятельности организации;
- л) премия за выполнение особо важных и сложных заданий руководителям;

3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам по итогам работы учреждения в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников в соответствующем периоде, устанавливается на основании утвержденных критериев оценки показателей качества и эффективности работы по решению комиссии 2-го уровня. Решение комиссии оформляется протоколом и утверждается главным врачом, на основании которого издаётся приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

4. Порядок работы комиссии и установления выплат стимулирующего характера конкретизируются главами 6-14 Настоящего Положения.

5. Порядок, условия, периодичность, конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются приказами по учреждению, настоящим Положением.

Глава 6. Порядок работы комиссии

1. Для распределения выплат стимулирующего характера создается 2-х уровневая комиссия, состав которой утверждается приказом по учреждению.

2. Комиссия первого уровня рассматривает основания для установления и изменения стимулирующих выплат работникам по утвержденным критериям оценки показателей качества и эффективности работы по каждой из категорий – врачевный персонал, средний медицинский персонал, немедицинский персонал, за исключением категории руководителей и руководителей структурных подразделений.

3. Полномочия комиссии первого уровня:

- а) указывает основания для установления или изменения по видам стимулирующих выплат по каждому работнику;
- б) оформляет решение комиссии протоколом с указанием достигнутых показатели и критериев оценки эффективности деятельности по каждому работнику;
- в) знакомит под роспись работников с оценкой показателей качества и эффективности работы.

4. Количество членов комиссии – не менее 2-х человек. Состав комиссии определяется приказом по учреждению.

5. Комиссия первого уровня формирует сводный протокол по утвержденным критериям оценки показателей качества и эффективности работы по всему персоналу, за исключением главного врача, на основании протоколов комиссий первого уровня и решения о назначении выплат стимулирующего характера в отношении категории руководителей и руководителей структурных подразделений.

6. Полномочия комиссии второго уровня:
- а) утверждает протокол комиссии первого уровня;
 - б) указывает основания для установления или изменения по видам стимулирующих выплат по категориям руководителей и руководителям структурных подразделений;
 - в) рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев показателей качества и эффективности работы;
 - г) оформляет решение комиссии с указанием стимулирующих выплат в процентах к окладу (должностному окладу) согласно квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе по каждому работнику;
 - д) знакомит под роспись руководителей и руководителей структурных подразделений с оценкой показателей качества и эффективности работы.
7. Количество членов комиссии – не менее 2-х человек из числа руководителей. Состав комиссии определяется приказом по учреждению.
8. Приказ о назначении выплат стимулирующего характера оформляется специалистом по кадрам.

Глава 7. Порядок установления выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ

1. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается всем работникам, за исключением руководителей, при выполнении работниками следующих условий:
 - а) качественное выполнение работы связано с обеспечением рабочего процесса учреждения;
 - б) категория качественной выполненной работы находится в пределах должностной инструкции работника;
 - в) качественное выполнение порученной работы.
2. Выплата за качество выполняемых работ производится одновременно в соответствующем периоде.
3. Решение о назначении выплаты за выполнение особо важных и срочных работ и ее конкретный размер принимается по протоколу комиссии.
4. Размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется в процентах к окладу (должностному окладу) согласно квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Глава 8. Порядок установления выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, важность работ (почетное звание, квалификационная категория, ученая степень)

1. За наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания размер стимулирующей надбавки указан в Приложении 3 к настоящему Положению. Стимулирующие надбавки суммируются по каждому из оснований.
2. Надбавка за профессиональное развитие, важность работ (почетное звание) применяется только по основной работе.
3. При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка стимулирующего характера применяется по одному из оснований.
4. Применение надбавки за профессиональное развитие, важность работ начинается с даты возникновения правовых оснований (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.), изложенных в приказе учреждения.
5. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию применяется по соответствующему ПКГ медицинским работникам. Специальность, по которой присвоена квалификационная категория, должна

соответствовать занимаемой должности. У врачей – руководителей структурных подразделений специальность, по которой присвоена квалификационная категория, должна соответствовать профилю возглавляемого подразделения. У главной медицинской сестры стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию по специальностям «Организация сестринского дела», «Управление сестринской деятельностью».

6. Надбавка стимулирующего характера за профессиональное развитие, важность работ (почетное звание, ученая степень) применяется только для медицинских работников.

7. Надбавка стимулирующего характера за профессиональное развитие, важность работ (почетное звание, квалификационная категория, ученая степень) конкретному работнику устанавливается приказом по учреждению.

Глава 9. Порядок установления выплат стимулирующего характера в части сдельной оплаты труда

1. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы (в платных услугах) может производиться всем категориям работников, за исключением руководителей – главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера.

2. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы (в платных услугах) определяется процентом от средств, полученных от приносящей доход деятельности, при условии отработки рабочего времени, заключения трудового договора.

3. Начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы (в платных услугах) производится по каждому работнику согласно приказу по учреждению, Приложению 5 к настоящему Положению.

Глава 10. Порядок установления Премииальных выплат по итогам работы

1. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период – месяц, квартал, год.

2. Премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

3. Премииальная выплата по итогам работы не выплачивается главному врачу учреждения.

4. Работникам на основании приказа по учреждению может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70) сотрудникам, отработавшим в учреждении 10 лет и более;

б) за многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию;

в) к государственным и профессиональным праздникам, к памятным датам, установленным законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области;

г) по результатам выполнения отдельных ответственных мероприятий и работ.

д) по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

5. Право на получение премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства, на момент установления премии. Состав категорий работников на получение премиальных выплат устанавливается приказом по учреждению.

6. Премия не выплачивается работникам:

а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев на период отсутствия основных работников;

б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты.

7. Премия выплачивается работнику по основной занимаемой должности и внутреннему совместительству, без учета совмещения и расширения зон обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего сотрудника.

8. Период начисления премиальных выплат определяется приказом по учреждению.

9. Работникам, проработавшим неполный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

10. В отработанное рабочее время для установления премии не включаются периоды:

а) отпусков без сохранения заработной платы по заявлению работника;
б) исполнения работником государственных или общественных обязанностей;
в) простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) невыхода на работу по болезни, оформленными листками временной нетрудоспособности;

д) отпусков по уходу за ребенком до достижения возраста им трех лет.

11. Для установления размера премии могут использоваться дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности по вкладу работника в уставную деятельность учреждения, наличие соответствующей профессиональной подготовки и квалификации.

12. Предусмотрена возможность снижения премии или исключение из списка на получение премии при наличии следующих условий:

а) снижение премии работника может производиться за однократные нарушения в отчетном периоде трудовой дисциплины, санитарно-эпидемиологического режима, сдачи отчетности, правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда;

б) исключение из списка на получение премии может производиться за неоднократные нарушения в отчетном периоде трудовой дисциплины, санитарно-эпидемиологического режима, сдачи отчетности, правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда;

в) факт нарушения должен быть зафиксирован документально в приказах по учреждению.

13. Представление на снижение премии или исключение из списка на получение премии подается руководителями структурных подразделений главному врачу.

14. Размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу) согласно квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен размером 300%.

При изменении оклада (должностного оклада) работника в течение определенного периода размер премии устанавливается с учетом установленных окладов (должностных окладов) за фактически отработанное время.

Глава 11. Порядок установления выплат премий руководителям

1. К премиям, начисляемым руководителям, относятся выплаты по пп. «и»-«л» п. 2 главы 5 настоящего Положения.

2. Премии главному врачу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах по решению учредителя.

3. Размеры, порядок и условия установления выплат премий главному врачу определяются согласно приказу Министерства здравоохранения от 28 апреля 2017 г.

№ 31-мпр «Об утверждении Порядка и условий установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области».

4. Решение об установлении размера премий заместителям главного врача и главному бухгалтеру принимает главный врач учреждения с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия или отсутствия взысканий, выговоров, благодарностей, поощрений и других факторов.

5. Начисление премии за руководство предпринимательской деятельностью производится заместителям главного врача, главному бухгалтеру и определяется процентом от средств, полученных от приносящей доход деятельности по платным медицинским и немедицинским услугам.

6. Расчет премии за руководство предпринимательской деятельностью заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливается согласно Приложению 4 настоящего Положения

7. Выплаты премий по результатам эффективности деятельности организации и за выполнение особо важных и сложных заданий руководителям устанавливаются заместителям главного врача и главному бухгалтеру в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах и производятся на основании приказа по учреждению.

8. Установление премий по результатам эффективности деятельности организации и за выполнение особо важных и сложных заданий руководителям устанавливаются заместителям главного врача и главному бухгалтеру проводится при наличии аналогичных выплат в соответствующем периоде у главного врача.

9. Размер выплат стимулирующего характера в виде премиальных выплат заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливается в объемах, не превышающих размеры выплат стимулирующего характера в виде премиальных выплат, установленных для главного врача.

Глава 12. Порядок установления выплаты за профессиональное развитие, важность работ (Персональная)

1. Выплата за профессиональное развитие, важность работ (Персональная) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании критериев, определенных локальными нормативными актами, в отношении конкретного работника приказом по учреждению.

2. Выплата за профессиональное развитие, важность работ (Персональная) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3. Решение об установлении выплаты за профессиональное развитие, важность работ (Персональной) принимает главный врач учреждения в отношении работников:

а) заместителей главного врача, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных главному врачу – лично;

б) руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям главного врача – по представлению заместителя главного врача;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4. Размер персональной стимулирующей надбавки – до 2 (двух) окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

Глава 13. Порядок установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

1. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно в отношении конкретного работника по протоколу комиссии.
2. Показатели и критерии эффективности деятельности структурных подразделений и работников учреждения указаны в Приложении 5 к настоящему Положению.
3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) согласно квалификационному уровню по профессиональной квалификационной группе.
4. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Глава 14. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда главный врач несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
2. Работникам за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями и по другим уважительным причинам.
3. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников.
4. Работникам условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.
5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает главный врач на основании письменного заявления работника.
6. Решение об оказании материальной помощи главному врачу и ее конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Иркутской области на основании письменного заявления главного врача и оформляется правовым актом.
7. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками, производится по ставкам почасовой оплаты труда исходя из коэффициентов, применяемых к окладу (должностному окладу) работников:

Профессор, доктор наук, «Народный врач»	,22
Доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач»	,17
Лица, не имеющие ученой степени	,10

8. Индексация заработной платы работников производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете и законом Иркутской области о бюджете Территориального фонда обязательного медицинского страхования Иркутской области на текущий финансовый год и плановый период.

Приложение 1
к Положению

Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по занимаемой должности работников ОГБУЗ «Иркутская областная стоматологическая поликлиника»

№ п/п	Профессиональная группа	КУ	Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
1	ПКГ «Средние медицинские и фармацевтические работники»	1	Медицинский статистик	8 500
		2	Рентгенолаборант	8 600
		3	Медицинская сестра (медбрат) Медицинская сестра (медбрат) по физиотерапии Зубной техник	8 700
		4	Зубной врач	9 000
		5	Старшая медицинская сестра Старший зубной техник	9 500
2	ПКГ «Врачи и провизоры»	1	Врач-стажер	13 500
		2	Врач-эпидемиолог Врач-стоматолог-терапевт Врач-стоматолог-хирург Врач-стоматолог Врач-стоматолог детский Врач-ортодонт Врач-стоматолог-ортопед	14 500
3	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1	Заведующий отделением лечебно-профилактическим отделением – врач-стоматолог-терапевт Заведующий отделением – врач-стоматолог-ортопед	16 700
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1	Кассир	7 500
		2	Должности служащих первого КУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	7 800

№ п/п	Профессиональная группа	КУ	Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень	Размеры окладов (должностных окладов), руб.
5	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1	Должности служащих первого КУ	7 900
		2	Должности служащих первого КУ, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого КУ, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	8 100
		3	Начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого КУ, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	8 500
6	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	Бухгалтер Инженер Специалист охране труда Программист Специалист по кадрам Специалист гражданской обороны Экономист Юрисконсульт Специалист по закупкам	9 300
		2	должности служащих первого КУ, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9 500
		3	должности служащих первого КУ, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9 700
		4	должности служащих первого КУ, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 900
		5	главные специалисты: в отделах, отделениях Заместитель главного бухгалтера	10 100
7	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	Подсобный рабочий Гардеробщик Уборщик служебных помещений Кастелянша	7 300
8	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1	Оператор ЭВМ Столяр Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7 800

Приложение 2
к Положению

Перечень подразделений и должностей работников ОГБУЗ «Иркутская областная стоматологическая поликлиника», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

1. Должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на расчет выплат компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15:

Врач-стоматолог-хирург

Врач-стоматолог детский

Врач-ортодонт

Врач-стоматолог (при работе в условиях, аналогичным должностям работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)

Рентгенолаборант

2. Должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на расчет выплат компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,04

Заведующий отделением

Главная медицинская сестра

Старший зубной техник

Старшая медицинская сестра

Врач-стоматолог-терапевт

Врач-стоматолог-ортопед

Врач-стоматолог (при работе в условиях, аналогичным должностям работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда)

Зубной техник

Медицинская сестра (медбрат)

Медицинская сестра (медбрат) по физиотерапии

Подсобный рабочий

Приложение 3
к Положению

Размер стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу)
по профессионально-квалификационной группе
за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание

Категории	Размер надбавки, в руб.
Средние медицинские и фармацевтические работники	
за вторую квалификационную категорию	550
за первую квалификационную категорию	1 100
за высшую квалификационную категорию	1 700
Врачи, работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	
за вторую квалификационную категорию	800
за первую квалификационную категорию	1 600
за высшую квалификационную категорию	2 400
за ученую степень доктора наук	1 500
за ученую степень кандидата наук	1 000
за наличие почетного звания	1 000

Приложение 4
к Положению

Расчет выплаты за содействие в оказании платных услуг руководителям

Расчет выплаты заместителя главного врача по организационно-методической работе:

№ п/п	Сумма начисленного дохода от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности за отчетный период	Размер ежемесячного премирования за осуществление предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации
1	От 100 001 руб. до 1 000 000 руб.	1 000 руб. + 2% с суммы дохода, превышающей 100 000 руб.
2	От 1 000 001 руб. до 2 500 000 руб.	10 000 руб. + 0,5% с суммы дохода, превышающей 1 000 000 руб.
3	От 2 500 001 руб. до 5 000 000 руб.	10 000 руб. + 0,3% с суммы дохода, превышающей 2 500 000 руб.
4	От 5 000 001 руб. до 10 000 000 руб.	10 000 руб. + 0,15% с суммы дохода, превышающей 5 000 000 руб.
5	От 10 000 001 руб. до 20 000 000 руб.	10 000 руб. + 0,1% с суммы дохода, превышающей 10 000 000 руб.

Расчет выплаты заместителя главного врача по медицинской части:

№ п/п	Сумма начисленного дохода от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности за отчетный период	Размер ежемесячного премирования за осуществление предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации
1	От 100 001 руб. до 1 000 000 руб.	1 000 руб. + 2% с суммы дохода, превышающей 100 000 руб.
2	От 1 000 001 руб. до 2 500 000 руб.	2 000 руб. + 0,5% с суммы дохода, превышающей 1 000 000 руб.
3	От 2 500 001 руб. до 5 000 000 руб.	2 000 руб. + 0,3% с суммы дохода, превышающей 2 500 000 руб.
4	От 5 000 001 руб. до 10 000 000 руб.	2 000 руб. + 0,15% с суммы дохода, превышающей 5 000 000 руб.
5	От 10 000 001 руб. до 20 000 000 руб.	2 000 руб. + 0,1% с суммы дохода, превышающей 10 000 000 руб.

Расчет выплаты главного бухгалтера:

№ п/п	Сумма начисленного дохода от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности за отчетный период	Размер ежемесячного премирования за осуществление предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации
1	От 100 001 руб. до 1 000 000 руб.	1 000 руб. + 2% с суммы дохода, превышающей 100 000 руб.
2	От 1 000 001 руб. до 2 500 000 руб.	16 000 руб. + 0,5% с суммы дохода, превышающей 1 000 000 руб.
3	От 2 500 001 руб. до 5 000 000 руб.	16 000 руб. + 0,3% с суммы дохода, превышающей 2 500 000 руб.
4	От 5 000 001 руб. до 10 000 000 руб.	16 000 руб. + 0,15% с суммы дохода, превышающей 5 000 000 руб.
5	От 10 000 001 руб. до 20 000 000 руб.	16 000 руб. + 0,1% с суммы дохода, превышающей 10 000 000 руб.

Расчет включает в себя компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 5
к Положению

Показатели и критерии оценки деятельности заведующего отделением терапевтической стоматологии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи лечебно-профилактическим отделением и детским кабинетом	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
4	Неисполнение специалистами отделения и кабинетов по их вине возложенных на него трудовых обязанностей, по результатам рассмотрения которых заведующей не были приняты меры по устранению выявленных нарушений	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП специалистам отделения и кабинетов	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
6	Нарушение трудовой и производственной дисциплины специалистами отделения и кабинетов	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины заведующим лечебно-профилактического отделения	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
8	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста специалистами отделения и кабинетов	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
9	Перевыполнение нормативов по количеству посещений в смену врачами-специалистами лечебно-профилактического отделения и детского стоматологического кабинета	Менее плановых посещений	0%
		Более плановых посещений	+5%
10	Пломб в день, выполненных врачами-стоматологами-терапевтами, врачами-стоматологами детскими	Менее 7,5	0%
		7,5 и более	+5%
11	Соотношение неосложненного кариеса к осложненному врача-стоматолога-терапевта, врача-стоматолога детского	Менее 4:1	0%
		4:1 и более	+5%

Показатели и критерии оценки деятельности заведующего отделением ортопедической стоматологии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи лечебно-профилактическим отделением и детским кабинетом	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Минимальный процент выполнения медицинской помощи врачами-стоматологами-ортопедами отделения ортопедической стоматологии	От 90%	0%
		Равно или ниже 90%	-10%
4	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Неисполнение специалистами отделения и кабинетов по их вине возложенных на него трудовых обязанностей, по результатам рассмотрения которых заведующей не были приняты меры по устранению выявленных нарушений	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
6	Обоснованные жалобы специалистам отделения	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
7	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП специалистам отделения	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
8	Нарушение трудовой и производственной дисциплины специалистами отделения	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
9	Нарушение трудовой и производственной дисциплины заведующим отделения ортопедической стоматологии	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
10	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста специалистами отделения и кабинетов	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня

Показатели и критерии оценки деятельности врача-стоматолога-терапевта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
4	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
6	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
7	Выполнения нормативов по количеству посещений в месяц	Менее 8 посещений в смену	0%
		8 и более посещений в смену	+5%
8	Пломб в день	Менее 7,5	0%
		7,5 и более	+5%
9	% санированных от числа первичных	Менее 50%	0%
		50% и более	+5%
10	Соотношение неосложненного кариеса к осложненному	Менее 4:1	0%
		4:1 и более	+5%

Показатели и критерии оценки деятельности врача-стоматолога детского

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
4	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
6	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
7	Выполнения нормативов по количеству посещений в месяц	Менее 8 посещений в смену	0%
		8 и более посещений в смену	+5%
8	Пломб в день	Менее 7,5	0%
		7,5 и более	+5%
9	% санированных от числа первичных	Менее 50%	0%
		50% и более	+5%
10	Соотношение неосложненного кариеса к осложненному	Менее 4:1	0%
		4:1 и более	+5%

Показатели и критерии оценки деятельности врача-ортодонта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
		Наличие	-50%
6	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
8	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
9	Число лиц, получивших ортодонтическое лечение	Менее 8 посещений в смену	0%
		8 и более посещения в смену	+5%

Показатели и критерии оценки деятельности врача-стоматолога-хирурга

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 2-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
4	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
6	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
7	Выполнения нормативов по количеству посещений в месяц	Менее 15 посещений в смену	0%
		15 и более посещений в смену	+5%
8	Осложнения при проведении операций, лечебно-профилактических мероприятий	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
9	Количество удалений в день	Менее 14	0%
		14 и более	+5%

Показатели и критерии оценки деятельности врача-эпидемиолога

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Соблюдение принципов медицинской этики и деонтологии	Выполнение	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Осуществление контроля за проведением в учреждении профилактических и противоэпидемических мероприятий	Выполнение	+10%
3	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
4	Качество ведения документации	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
5	Замечания контролирующих органов по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
6	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%
7	Процент выполнения плана подлежащих иммунизации медработников	Не менее 96%	+5%
		Менее 96%	0%

Показатели и критерии оценки деятельности врача-стоматолога-ортопеда

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, в % от отчета
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	% в базовой части согласно приказу
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	5,5%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-специалиста	% перевыполнения свыше 100%	+0,01% на каждый 1% перевыполнения
4	Невыполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	От 90%	0%
		Равно или ниже 90%	-0,03% на каждый 1% снижения
5	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,1%
6	Штраф по результатам МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,1%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,1%

Показатели и критерии оценки деятельности старшего зубного техника

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, в % от отчета
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность зубного техника согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	% в базовой части согласно приказу
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	0,1%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи зубными техниками отделения ортопедической стоматологии	% отклонения от 100%	0,001% на каждый 1% отклонения
4	Минимальный процент выполнения медицинской помощи зубными техниками отделения ортопедической стоматологии	От 90%	0%
		Равно или ниже 90%	-0,1%
5	Обоснованная жалоба на старшего зубного техника отделения ортопедической стоматологии, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,1%
6	Обоснованная жалоба на старшего зубного техника отделения ортопедической стоматологии, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен незначительный ущерб и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,2%
		Наличие	-0,5%
7	Штраф по результатам МЭЭ и ЭКМП на зубных техников отделения ортопедической стоматологии	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,05%
8	Нарушение трудовой и производственной дисциплины зубными техниками отделения ортопедической стоматологии	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,05%
9	Нарушение трудовой и производственной дисциплины старшим зубным техником	Отсутствие	0%
		Наличие	-0,05%

Показатели и критерии оценки деятельности зубного техника

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, в % от отчета
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста согласно приказу по учреждению	Выполнение плана нагрузки до 100%	% в базовой части согласно приказу
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	Зубной техник – без функции литейных работ – 5,0%; Зубной техник – с функцией литейных работ – 1,1%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность зубного техника	% перевыполнения свыше 100%	Зубной техник – без функции литейных работ – +0,01% на каждый 1% перевыполнения; Зубной техник – с функцией литейных работ – +0,001% на каждый 1% перевыполнения
4	Невыполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность зубного техника	От 90%	0%
		Равно или ниже 90%	–0,03% на каждый 1% снижения
5	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	–0,1%
6	Штраф по результатам МЭЭ и ЭКМП	Отсутствие	0%
		Наличие	–0,1%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	–0,1%

Показатели и критерии оценки деятельности старшей медицинской сестры отделения
ортопедической стоматологии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи отделением ортопедической стоматологии	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Соблюдение правил выписки, получения, отпуска, учета и хранения лекарственных препаратов и медицинских изделий	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение	0%
		Нарушение	-5%
5	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
6	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен незначительный ущерб и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-20%
7	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен существенный вред и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
8	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности медицинской сестры отделения терапевтической стоматологии, детского стоматологического отделения, отделения хирургической стоматологии, физиотерапевтического кабинета, отделения ортопедической стоматологии

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи отделением	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи врачами, обслуживаемыми медицинской сестрой	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
4	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений	Выполнение	0%
		Нарушение	-5%
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение	0%
		Нарушение	-5%
6	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности рентгенолаборанта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи отделением и кабинетами, обслуживаемым рентгенолаборантом	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Ведение документации в соответствии с должностной инструкцией	Выполнение	+10%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи лечебно-профилактическим отделением и детским стоматологическим кабинетом	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
5	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
6	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен незначительный ущерб и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-20%
7	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен существенный вред и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
8	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности оператора ЭВиВМ

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи отделением и кабинетами, обслуживаемым медицинским регистратором	Выполнение плана нагрузки до 100%	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи	Выполнение	+10%
3	Качество ведения медицинской документации	Выполнение	0%
		Нарушение	-5%
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Выполнение	0%
		Нарушение	-5%
5	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
6	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение срочных распоряжений начальника хозяйственного отдела в рамках профессиональной деятельности	Выполнение распоряжений в заданные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений при обслуживании медицинских отделений и кабинетов	Выполнение	+10%
3	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи отделением и кабинетами, обслуживаемым уборщиком	% перевыполнения	Определяется решением комиссии 1-го уровня
4	Обеспечение сохранности имущества при исполнении профессиональных обязанностей	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
5	Использование материальных ценностей в соответствии с утвержденными заявками	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
7	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
8	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности служащих: бухгалтера, экономиста, специалиста по закупкам, специалиста гражданской обороны, специалиста по охране труда

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Предоставление информации по разовым запросам сторонних организаций и граждан в рамках профессиональной деятельности	Выполнение запросов в установленные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Выполнение предписаний проверяющих органов в рамках профессиональной деятельности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
3	Работа с отчетной документацией, выделенным участкам учета и направлениям сдачи отчетности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
4	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен незначительный ущерб и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-20%
6	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен существенный вред и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности служащих: программиста

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Устранение аппаратных и программных неисправностей по запросам сотрудников	Устранение неисправностей в установленные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Выполнение предписаний проверяющих органов в рамках профессиональной деятельности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
3	Работа с отчетной документацией, выделенным участкам учета и направлениям сдачи отчетности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
4	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности служащих: специалиста по кадрам,
начальника хозяйственной отдела

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Предоставление информации по разовым запросам сторонних организаций, граждан и сотрудников в рамках профессиональной деятельности	Выполнение запросов в установленные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Выполнение предписаний проверяющих органов в рамках профессиональной деятельности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
3	Работа с отчетной документацией, выделенным участкам учета и направлениям сдачи отчетности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
4	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности служащих: юрисконсульта

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Предоставление информации по разовым запросам сотрудников в рамках профессиональной деятельности	Выполнение запросов в установленные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Выполнение предписаний проверяющих органов в рамках профессиональной деятельности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
3	Работа с отчетной документацией, выделенным участкам учета и направлениям сдачи отчетности	Выполнение	0%
		Нарушение	-10%
4	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося не был нанесен вред и/или права не нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен незначительный ущерб и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-20%
6	Обоснованная жалоба, по результатам рассмотрения которой здоровью или имуществу обратившегося был нанесен существенный вред и права нарушены	Отсутствие	0%
		Наличие	-50%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности рабочих: столяра, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение срочных распоряжений начальника хозяйственного отдела в рамках профессиональной деятельности	Выполнение распоряжений в заданные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Обеспечение сохранности имущества при исполнении профессиональных обязанностей	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
3	Использование материальных ценностей в соответствии с утвержденными заявками	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
4	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%

Показатели и критерии оценки деятельности рабочих: гардеробщика, кастелянши

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, %
1	Выполнение срочных распоряжений начальника хозяйственного отдела в рамках профессиональной деятельности	Выполнение распоряжений в заданные сроки	Определяется решением комиссии 1-го уровня
2	Обеспечение сохранности имущества по договору материальной ответственности при исполнении профессиональных обязанностей	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
3	Использование материальных ценностей в соответствии с утвержденными заявками	Наличие	0%
		Отсутствие	-10%
4	Неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	Отсутствие	0%
		Наличие	-10%
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Отсутствие	0%
		Наличие	-5%