

«СОГЛАСОВАНО»

Министр здравоохранения
Красноярского края
_____ В.Н. Янин

« » _____ 20__ года

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная
детская больница»
_____ И.Л. Зайчик

« » _____ 20__ года

«СОГЛАСОВАНО»

Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края
_____ М.Г. Кузнецова

« » _____ 20__ года

«СОГЛАСОВАНО»

председатель ПК КГБУЗ
«Норильская МДБ»

_____ Е.Г. Васильева

« » _____ 20__ года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская больница »

Содержание положения

Разделы/ приложения	Номера страниц
Общие положения	4
Оклады работников учреждения	4-5
Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры и условия их осуществления	5-7
Выплаты стимулирующего характера, предоставляемых работникам учреждения, размеры и условия их предоставления	7-12
Единовременная материальная помощь	12-13
Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения	13
Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующих учреждений	13
Приложение 1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного бюджетного учреждения «Норильская межрайонная детская больница», по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	14-18
Приложение 2 Перечень структурных подразделений и должностей краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Норильская межрайонная детская больница», за работу в которых устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	19-23
Приложение 2.1 Перечень должностей, дающий право на ежегодный	24-28

дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работа во вредных и опасных условиях труда)	
<p>Приложение 3</p> <p>Перечень структурных подразделений и должностей работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Норильская межрайонная детская больница», которым устанавливается выплата за работу в ночное время</p>	29
<p>Приложение 4</p> <p>Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Норильская межрайонная детская больница», для осуществления ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ</p>	30-51
<p>Приложение 5</p> <p>Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы для работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Норильская межрайонная детская больница», а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление данной выплаты</p>	52-58

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Норильская межрайонная детская больница» (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 размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2. Оклады работников учреждения

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

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

2.3. Оклады медицинских, фармацевтических 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, провизоров, а также работников, имеющих иное высшее профессиональное образование и осуществляющих медицинскую и фармацевтическую 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, фармацевтическим 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;

для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи - 100 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, 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.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время является приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график работы.

3.3.2. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график работы.

3.3.3. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы:

Размер доплаты за совмещение профессий, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждений в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы - полуторный размер (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час

сверхурочной работы;

- за последующие часы - двойной размер (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час сверхурочной работы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.5. 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;

[выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.](#)

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, [персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск](#).

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.

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

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;

$Q_{\text{перс}}$ – сумма средств, направляемая на выплаты персональных надбавок, установленных настоящим Положением;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

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

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

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

Оценка деятельности осуществляется на основании учетных медицинских документов.

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

Персональные выплаты устанавливаются конкретному работнику приказом руководителя учреждения.

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. 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.

4.6. 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.

4.7 Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается приказом министерства здравоохранения Красноярского края в целях сохранения дохода работников учреждений, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления названной персональной выплаты.

Размер названной персональной выплаты рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв,$$

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе,

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами края,

Ккв - коэффициент повышения заработной платы.

Ккв для работников учреждений устанавливается министерством здравоохранения Красноярского края.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

выплат, осуществляемых за счет средств от приносящей доход деятельности;

региональной выплаты;

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

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

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

Названная персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Названная персональная выплата работнику учреждения устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работника учреждения при выплате заработной платы указывается отдельной строкой.

4.8. Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

4.8.1. 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.

4.8.2. 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.

4.9. 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.

4.10. 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 определяются 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 01.12.2009 № 619-п.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются министерством здравоохранения Красноярского края.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с министерством здравоохранения Красноярского края с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников краевого
государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения
«Норильская межрайонная
детская больница»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20__ года

УТВЕРЖДЕНО:

Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20__ года

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников краевого государственного бюджетного учреждения
«Норильская межрайонная детская больница», 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2 699

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной 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

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 149 рублей.

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

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	5 464
2	7 008
3	7 090 <*>
4	7 675

<*> Для должностей: врач-неонатолог отделения (палаты) для новорожденных детей, врач-анестезиолог-реаниматолог отделения анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационара больничного учреждения, врач-эндоскопист - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 7 675 рублей.

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

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	7 675 <*>

<*> 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 8 239 рублей.

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2 857

2	3 013
---	-------

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 170
2	3 484
3	3 828
4	4 831
5	5 457

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

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

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

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

11. ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 003

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

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

13. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 003

14. ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 318
2	3 654

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень		Размер оклада (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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 975 рублей.

<*> Для должности «преподаватель» размер оклада (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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
главная медицинская сестра:	
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	5 826

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников краевого
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская
больница»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20__ года

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20__ года

**Перечень структурных подразделений и должностей краевого
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская больница», за работу в которых
устанавливается выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или)
опасными и иными особыми условиями труда**

N п/п	Структурные подразделения и должности
1. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере <u>12 процентов</u> оклада	
1.1	Работники учреждения, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (<u>повар, кухонный рабочий</u>)
1.2	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест)
2. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере <u>15 процентов</u> оклада	
2.1	Туберкулезные (противотуберкулезные) структурные подразделения, за исключением указанных в <u>пункте 4.2</u> , для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза (<u>врач-фтизиатр и медицинская сестра ООМПД ОУ № 1</u>)
2.2	Отделения (группы, палаты): реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику) (<u>медицинский персонал отделения реанимации и интенсивной терапии</u>). педиатрические для новорожденных детей (<u>медицинский персонал и</u>

	буфетчик педиатрического отделения для новорожденных и недоношенных детей).
2.3	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты (заведующий отделением лучевой диагностики, врач-рентгенолог; врач-рентгенолог; рентгенолаборант, санитарка).
2.4	Лаборатории, отделы, отделения по работе: с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами; исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов (медицинский персонал, биолог отделения клинической лабораторной диагностики).
2.5	Отделения (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические (врач ультразвуковой диагностики; врач-эндоскопист; медицинская сестра, медицинский регистратор).
2.6	Должности в учреждениях здравоохранения: врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; медицинский персонал, работающий на лазерных установках; специалисты, обслуживающие лазерные установки; персонал физиотерапевтических отделений (кабинетов), бальнео- и грязелечебниц (отделений, кабинетов), предусмотренный: для работы на генераторах УВЧ любой мощности (при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену); отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур; обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц (отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванных зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовок буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн; медицинский персонал, предусмотренный для работы на аппаратах ультразвукового исследования (УЗИ); медицинский дезинфектор; медицинский персонал приемного отделения стационара лечебно-профилактических учреждений; персонал централизованных стерилизационных
2.7	Работники, работающие с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами (уборщик служебных помещений, сторож, уборщик территории).
2.8	Кабинеты инфекционных заболеваний (врач-инфекционист, медицинская сестра).
3. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере <u>20 процентов</u> оклада	
3.1	Работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных (должности согласно примечания 1 настоящего приложения)
3.2	Педагогические работники учреждения здравоохранения, медицинские работники учреждения здравоохранения, занятые непосредственно

	обслуживанием детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей или иных законных представителей (воспитатель; логопед; медицинский персонал отделения ухода и выхаживания за детьми до 4-х лет; врач педиатр и медицинская сестра МБОУ «Школа-интернат № 2»).
4. Структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере <u>25 процентов</u> оклада	
4.1	Отделения (палаты): больных с острыми отравлениями (медицинский персонал отделения реанимации и интенсивной терапии); недоношенных детей (медицинский персонал и буфетчик педиатрического отделения для новорожденных и недоношенных детей).
4.2	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных (заведующий фтизиатрической службой, врач-фтизиатр; врач-рентгенолог фтизиатрической службы, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, сестра-хозяйка, санитарка, буфетчик, уборщик служебных помещений).
4.3	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных подразделений (врач-фтизиатр участковый, медицинская сестра фтизиатрического участка).
4.4	Работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи или занимающие должности, работа в которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза (заведующий фтизиатрической службой, врач-фтизиатр; врач-рентгенолог фтизиатрической службы, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная, сестра-хозяйка, санитарка, буфетчик, уборщик служебных помещений).
5. Структурные подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием и иной непосредственной работой с ВИЧ-инфицированными и больными СПИДом и дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере <u>60 процентов</u> оклада	
5.1	Лаборатории и группы учреждения, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных (врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер лаборант, санитарка).
5.2	Учреждения, за исключением: Центров по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями, учреждений и специализированных отделений, предназначенных для лечения больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, лабораторий и групп учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственно контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными (врач клинической лабораторной диагностики, фельдшер лаборант, санитарка; должности согласно примечания 1 настоящего приложения).

Примечание 1:

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 20% минимального оклада, а также работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием и иной непосредственной работой с ВИЧ-инфицированными и больными СПИД, и дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 60% минимального оклада

№ п/п	Наименование структурных подразделений, должностей	Норма времени на одного ВИЧ-инфицированного, больного СПИД (мин.)
	Стационар	
1	Отделение реанимации и интенсивной терапии	Основание: Приказ от 06.06.1979 г. № 600
1.1.	Врачебный персонал (в смену)	60
1.2.	Средний медицинский персонал (в смену)	120
2.	Педиатрическое отделение для грудных детей	
2.1.	Врачебный персонал (в смену)	29
2.2.	Средний медицинский персонал (в смену)	48
3.	Неврологическое отделение	
3.1.	Врачебный персонал (в смену)	29
3.2.	Средний медицинский персонал (в смену)	48
4.	Педиатрическое отделение	
4.1.	Врачебный персонал (в смену)	29
4.2.	Средний медицинский персонал (в смену)	48
5.	Отделении патологии новорожденных и выхаживания недоношенных детей	
5.1.	Врачебный персонал (в смену)	34
5.2.	Средний медицинский персонал (в смену)	
	пост недоношенных (1 пост – 6 коек)	120
	пост новорожденных (1 пост – 8 коек)	90
	пост для детей от 3-х мес. (1 пост – 15 коек)	48
6.	Отделение лучевой диагностики	Основание: Приказ от 02.08.1991 г. № 132
6.1.	Врачебный персонал	в зависимости от вида исследования
6.2.	Средний медицинский персонал	
7.	Физиотерапевтическое отделение	Основание: Приказ от 21.12.1984 г. № 1440
7.1.	Врачебный персонал	в зависимости от вида процедуры
7.2.	Средний медицинский персонал	
8.	Врачи-педиатры, врачи – узкие специалисты для консультаций в стационаре и поликлинике	Основание: Приказ от 02.07.1998 г. Управления здравоохранения Красноярского края
8.1.	Врач-педиатр	
	первичный осмотр	35
	повторный осмотр	23
8.2.	Врач-оториноларинголог	

	первичный осмотр	25
	повторный осмотр	14
8.3.	Врач-офтальмолог	
	первичный осмотр	25
	повторный осмотр	20
8.4.	Врач – детский хирург	
	первичный осмотр	25
	повторный осмотр	14
8.5.	Врач – травматолог-ортопед	
	первичный осмотр	25
	повторный осмотр	14
8.6.	Врач-невролог	
	первичный осмотр	30
	повторный осмотр	20
8.7.	Врач-педиатр участковый	13
	Медицинская сестра участковая	13
8.8.	Медицинская сестра процедурной (1 инъекция)	3

Начисление указанных выплат осуществляется на основании рапорта и табеля учета рабочего времени за фактически отработанное время, непосредственно связанное с обследованием, диагностикой, лечением и обслуживанием ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом.

Примечание 2

1.1. Для работников учреждений, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в [пунктах 2 и 4](#), а также в подпунктах [пункта 2](#) или подпунктах [пункта 4](#) настоящего Перечня, выплата компенсационного характера устанавливается в размере 30 процентов минимального оклада.

1.2. В случаях, когда учреждения (их структурные подразделения, должности) перечислены в нескольких подпунктах [2, 4, 5](#) (за исключением [подпункта 4.4](#)) данного Перечня, выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

1.3. Работникам учреждения, осуществляющим руководство практикой студентов или интернов, соответствующая выплата компенсационного характера устанавливается в размере от 10 до 30 процентов оклада, из расчета:

- до 4-х человек студентов или интернов – 10 процентов;
- от 5 до 7 человек студентов или интернов – 20 процентов;
- от 8 человек студентов или интернов и более – 30 процентов.

1.4. Работникам, должности которых не включены в перечень структурных подразделений и должностей, за работу в которых устанавливается выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, но которые по итогам проведения специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014 года, предусмотренных статьей 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплата компенсационного характера устанавливается в размере [4-х процентов](#) оклада.

Приложение № 2.1
к Положению об оплате труда
работников краевого
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская
больница»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20 ____ года

**Перечень должностей, дающий право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий
день и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда работа во вредных и опасных условиях труда)**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней	Основание к установлению
Перечень должностей, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работа во вредных и опасных условиях труда			
1	Врачебные должности всех наименований в поликлинике	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
2	Врачебные должности всех наименований в стационаре	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
3	Заведующие отделениями в стационаре	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
4	Заведующие отделениями в поликлинике	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
5	Заведующий поликлиникой, врач- педиатр	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г.

			№197-ФЗ
6	Медицинские сестры стационара	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
7	Медицинские сестры поликлиники	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
8	Фельдшера, лаборанты, фельдшера-лаборанты стационара	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
9	Фельдшера, лаборанты, фельдшера-лаборанты поликлиники	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
10	Старшие медицинские сестры стационара (кроме старшей медицинской сестры отделения сестринского ухода)	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
11	Старшие медицинские сестры поликлиники (регистратуры)	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
12	Заведующие здравпунктами - фельдшера	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
13	Заведующие здравпунктами – медицинские сестры	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
14	Инструктор по лечебной физкультуре	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
15	Сестра-хозяйка отделений стационара	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
16	Санитарка стационара	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
17	Санитарка поликлиники	14	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г.

			№197-ФЗ
18	Повар	7	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
19	Врач анестезиолог-реаниматолог	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
20	Медицинская сестра палатная отделения реанимации и интенсивной терапии	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
21	Заведующий отделением, врач-рентгенолог	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
22	Врач - рентгенолог	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
23	Рентгенолаборант	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
24	Санитарка рентгенкабинета	21	Статья 117, глава 19, раздел V, часть III, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
Перечень должностей, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день			
1	Главный врач	от 3 до 14	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
2	Заместитель главного врача по медицинской части	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
3	Заместитель главного врача по поликлинической работе, врач-педиатр	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
4	Заместитель главного врача по организационно-методической работе, заведующий организационно-методического отдела	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
5	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
6	Заместитель главного врача по	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от

	административно-хозяйственной части		30.12.2001 г. №197-ФЗ
7	Заведующий организационно-методического отдела, врач-методист	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
8	Главная медицинская сестра	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
9	Заведующий информационно-статистическим отделом, врач-статистик	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
10	Заведующий аптекой-провизор	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
11	Главный бухгалтер	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
12	Начальник отдела кадров	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
13	Начальник отдела контрактной службы	от 3 до 10	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
14	Ведущий экономист	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
15	Ведущий бухгалтер, бухгалтер 1 категории	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
16	Специалист по кадрам 1 категории	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
17	Ведущий специалист	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
18	Ведущий инженер	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
19	Ведущий специалист по охране труда	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
20	Ведущий инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
21	Ведущий инженер-энергетик	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от

			30.12.2001 г. №197-ФЗ
22	Ведущий программист	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
23	Ведущий юристконсульт	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
24	Секретарь	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
25	Ведущий специалист отдела контрактной службы	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ
26	Старшая медицинская сестра отделения сестринского ухода стационара	от 3 до 8	Статья 101, глава 16, "Трудовой кодекс РФ" от 30.12.2001 г. №197-ФЗ

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников краевого
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная
детская больница»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20 ____ года

**Перечень структурных подразделений и должностей работников
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская больница», которым
устанавливается выплата за работу в ночное время**

Для работников учреждения **50 процентов** от часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

Структурное подразделение	Должность
Отделение сестринского ухода, Неврологическое отделение, Педиатрическое отделение, Педиатрическое отделение для новорожденных и недоношенных детей, Фтизиатрическое отделение стационара	Медицинская сестра палатная
Детская поликлиника Отделение восстановительного лечения Фтизиатрическое отделение стационара	Сторож

Для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи – **100 процентов** от часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

Структурное подразделение	Должность
Отделение реанимации и интенсивной терапии	Врач-анестезиолог- реаниматолог, медицинская сестра палатная, санитарка
Приемное отделение	Врач-педиатр Медицинская сестра палатная

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников краевого
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная
детская больница»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20__ года

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20__ года

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская больница», для осуществления
ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных
задач, за интенсивность и высокие результаты работы, качество
выполняемых работ**

Периодичность оценки результативности и качества труда работников –
1 раз в квартал.

● Критерии оценки результативности и качества труда заведующих
поликлиникой, отделениями и врачей-специалистов амбулаторно-
поликлинического приема, за исключением врачей-педиатров участковых:

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи, в соответствии с государственным заданием (обращения по заболеванию, иные посещения, неотложная помощь)	процент	100 и более	10
			менее 100	0
2	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи, в соответствии с государственным заданием (посещения с профилактической целью)	процент	100 и более	10
			менее 100	0

3	Выполнение плана дополнительной диспансеризации прикрепленного детского населения	процент	100 и более	10
			менее 100	0
Качество выполняемых работ				
4	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов, выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
6	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	5
			1 и более	0
7	Сроки ожидания консультации врача-специалиста при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи в плановой форме	рабочий день	1-10	5
			10-15	2
			более 15	0

ИТОГО: max. количество баллов - 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему поликлиникой, отделением и врачу-специалисту амбулаторно-поликлинического приема может быть установлено до 205 баллов.**

- Критерии оценки результативности и качества труда **заведующих отделениями, врачей-специалистов диагностических подразделений:**

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической	процент	100 и более	10

	медицинской помощи, в соответствии с государственным заданием (обращения по заболеванию, иные посещения, неотложная помощь)		менее 100	0
2	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи, в соответствии с государственным заданием (посещения с профилактической целью)	процент	100 и более	10
			менее 100	0
3	Выполнение плана дополнительной диспансеризации прикрепленного детского населения	процент	100 и более	10
			менее 100	0
Качество выполняемых работ				
4	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов, выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
5	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
6	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	5
			1 и более	0
7	Сроки ожидания диагностических инструментальных и лабораторных исследований при оказании первичной специализированной медико-санитарной помощи в плановой форме	рабочий день	1-10	5
			10-15	2
			более 15	0

ИТОГО: max. количество баллов - 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему отделением, врачу-специалисту диагностических подразделений может быть установлено до 101 балла.**

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

соответствующему отделению.

● Критерии оценки результативности и качества труда **заведующих педиатрическими отделениями, врачей-педиатров участковых:**

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках Программы государственных гарантий в части АПП (обращения по заболеванию, иные посещения, неотложная помощь)	процент	100	20
			95-99	5
			менее 95	0
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках Программы государственных гарантий в части АПП (посещения с профилактической целью)	процент	100	20
			95-99	10
			менее 95	0
3	Выполнение полного стандарта профилактического осмотра детей 1-го года жизни в установленные сроки	процент детей от общего кол-ва детей 1-го года жизни	95-100	20
			менее 95	0
4	Своевременность проведения плановых осмотров, диагностических исследований у детей с хроническими заболеваниями, диспансерных больных, детей-инвалидов	процент детей от общего кол-ва детей	95-100	20
			менее 95	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
5	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с национальным календарём, утверждённым планом	процент	95 и более	20
			менее 95	0
6	Сроки ожидания приема врача-педиатра участкового при оказании первичной медико-санитарной помощи в плановой форме	рабочий день	1-5	10
			5-10	5
			более 10	0
Качество выполняемых работ				
7	Нарушение порядка выдачи листка нетрудоспособности	случай	отсутствие	15
			1 и более	0
8	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов	случай	отсутствие	20
			1 и более	0
9	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	20
			1 и более	0
10	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей,	случай	отсутствие	20

	отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка		1 и более	0
--	--	--	-----------	---

ИТОГО: max. количество баллов - 185

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему отделением, врачу-педиатру участковому может быть установлено до 101 балла.**

- Критерии оценки результативности и качества труда **заведующих отделениями, врачей-педиатров отделений оказания медицинской помощи детям и подросткам (ОМПДдиП):**

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение объемов медицинской помощи, в рамках должностных обязанностей (в т.ч. выполнение плана профилактических прививок)	процент	95-100	20
			менее 95	0
Качество выполняемых работ				
2	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	20
			1 и более	0
4	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	10
			1 и более	0

ИТОГО: max. количество баллов - 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его

работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему отделением, врачу-педиатру отделения оказания медицинской помощи детям и подросткам (ОМПДиП) может быть установлено до 101 балла.**

- Критерии оценки результативности и качества труда работников со средним медицинским образованием амбулаторно-поликлинического приема, отделений оказания медицинской помощи детям и подросткам (ОМПДиП), диагностических подразделений:

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение индивидуальной нагрузки объемов медицинской помощи, в рамках должностных обязанностей и нормативно-правовых документов	процент	95 и более	10
			менее 95	0
Качество выполняемых работ				
2	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов	случай	отсутствие	10
			1 и более	5
3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	15
			1 и более	0
4	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	15
			1 и более	0

ИТОГО: max. количество баллов - 50

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому

населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **медицинскому персоналу со средним медицинским образованием амбулаторно-поликлинического приема, отделений оказания медицинской помощи детям и подросткам (ООМПДиП), диагностических подразделений может быть установлено до 187 баллов.**

● **Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала врачей-педиатров участковых:**

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение индивидуальной нагрузки объемов медицинской помощи, в рамках должностных обязанностей и нормативно-правовых документов	процент	95-100	10
			менее 95	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
2	Охват профилактическими прививками прикрепленного детского населения	процент	95 и более	15
			менее 95	0
3	Охват диспансерным (профилактическим) наблюдением прикрепленного детского населения	процент	95 и более	15
			менее 95	0
4	Выполнение полного стандарта профилактического осмотра детей первого года жизни в установленные сроки	процент детей от общего кол-ва детей 1 года жизни	95-100	15
			менее 95	0
5	Своевременное прикрепление детского населения, прибывшего на педиатрический участок. Качественное ведение паспорта педиатрического участка	кол-во прикрепленного населения на участке	800 и более	15
			менее 800	5
Качество выполняемых работ				
6	Случаи несвоевременного, некачественного оформления медицинской документации, отчетов	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
7	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество, своевременность оказанных медицинских услуг, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
8	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	10
			1 и более	0

ИТОГО: max. количество баллов - 100

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе

повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения; оказание специализированной медицинской помощи детскому населению Таймырского и Туруханского районов, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **среднему медицинскому персоналу врачей-педиатров участковых может быть установлено до 61 балла.**

● Критерии оценки результативности и качества труда **медицинских регистраторов и администраторов регистратуры:**

№ п/п	Критерий	Единица изм.	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Случаи несвоевременного, необоснованного непредставления амбулаторной карты пациента на прием врача; случаи утери амбулаторных карт; некачественного оформления, ведения регистрации и медицинской документации	случай	отсутствие	15
			1 и более	0
Качество выполняемых работ				
2	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество и своевременность работы регистратуры, несоблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	20
			1 и более	0
3	Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка	случай	отсутствие	15
			1 и более	0

ИТОГО: max. количество баллов - 50

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни и диспансеризации детского населения, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **медицинским регистраторам и администраторам регистратуры может быть установлено до 102 баллов.**

● Критерии оценки деятельности логопеда:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение нормативов объемов логопедической помощи на одну должность логопеда	процент	100	20
			менее 100	0
2	Выявление на ранней стадии нарушений речи по профилю логопеда от общего числа детей с выявленными нарушениями речи	процент	80 и более	20
			50-79	10
			менее 50	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
3	Сроки ожидания консультации специалиста	день	0	10
			1-15	5
			более 15	0
4	Время ожидания в очереди к специалисту	минута	0-15	10
			16-25	5
			более 25	0
Качество выполняемых работ				
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	20
			1 и более	0
6	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	20
			1-5	10
			более 5	0

ИТОГО max. количество баллов – 100

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **логопеду может быть установлено до 123 баллов.**

● Критерии оценки деятельности медицинского психолога:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100	20
			95-99	10
			менее 95	0

2	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформления медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	20
			1-5	10
			более 5	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
3	Сроки ожидания консультации	день	0	15
			1-15	10
			более 15	0
4	Время ожидания в очереди	минута	0-15	15
			16-25	8
			более 25	0
Качество выполняемых работ				
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество проведенной работы и соблюдение принципов этики	жалоба	отсутствие	15
			1 и более	0
6	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины	случай	отсутствие	15
			наличие	0

ИТОГО max. количество баллов – 100

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **медицинскому психологу может быть установлено до 83 баллов.**

- Критерии оценки результативности и качества труда **заведующих отделениями и врачей круглосуточного стационара:**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием (койко-день)	процент	90-100	10
			более 100, менее 90	0
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	95-103	10
			менее 95, более 103	0
Интенсивность и высокие результаты работы				

3	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с государственным заданием. Снижение количества прерванных случаев оказания медицинской помощи.	% отклонения от утвержденного срока	85-100	5
			менее 85, более 100	0
4	Среднегодовая занятость койки в соответствии с государственным заданием	% отклонения от утвержденного срока	95-100	5
			менее 95, более 100	0
5	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	менее 30	5
			более 30	0
6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	5
			наличие	0
Качество выполняемых работ				
7	Досуточная летальность при условии своевременной госпитализации пациента	процент	2 и менее	5
			более 2	0
8	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	% от всего количества опрошенных	85 и более	5
			65-84	2
			менее 65	0
9	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи, на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей	жалоба	отсутствие	10
		случай	наличие 1 и более	0

ИТОГО max. количество баллов – 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующим отделениями и врачам круглосуточного стационара может быть установлено до 101 балла.**

- Критерии оценки деятельности работников со средним медицинским образованием круглосуточного и дневного стационаров:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			

1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	95-100	10
			менее 95	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
2	Своевременность выполнения врачебных назначений	письменное замечание (рапорт)	отсутствие	10
			наличие	0
Качество выполняемых работ				
3	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	случай	отсутствие	10
			наличие	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалоба	отсутствие	10
			наличие 1 и более	0
5	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей (в т.ч. не соблюдение этики и деонтологии).	случай	отсутствие	10
			наличие 1 и более	0

ИТОГО max. количество баллов – 50

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **персоналу со средним медицинским образованием круглосуточного и дневного стационаров может быть установлено до 187 баллов.**

● Критерии оценки деятельности, результативности и качества труда **заведующего отделением и врачей дневного стационара:**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	100 и более	10
			менее 100	0
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием (пациенто-дни)	процент	100 и более	10
			менее 100	0
Интенсивность и высокие результаты работы				

3	Средняя длительность пребывания больного в дневном стационаре в соответствии с государственным заданием	% отклонения от утвержденного срока	85-100	5
			менее 85, более 100	0
4	Среднегодовая занятость койки в соответствии с государственным заданием	% отклонения от утвержденного срока	95-100	5
			менее 95, более 100	2
			1 и более	0
5	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	менее 30	5
			более 30	0
6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	5
			наличие	0
Качество выполняемых работ				
7	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	% от всего количества опрошенных	85 и более	5
			65-84	2
			менее 65	0
8	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	5
			1-5	5
			5 и более	0
	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи, на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалоба	отсутствие	5
			наличие 1 и более	0
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей	случай	отсутствие	5
			наличие 1 и более	0

ИТОГО max. количество баллов – 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных и медицинских советах; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему отделением и врачам дневного стационара может быть установлено до 101 балла.**

● Критерии оценки деятельности, результативности и качества труда заведующего аптечным складом, провизора, провизора-технолога:

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Обеспечение ассортимента лекарственных средств, дезинфицирующих средств и изделий медицинского назначения в пределах утвержденной сметы, заявок подразделений и формулярного перечня	процент	90-100	10
			менее 90	0
2	Формирование потребности учреждения в лекарственных средствах, медицинских изделиях и дезинфицирующих средствах, составление заявок и технических заданий для их приобретения	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
3	Обеспечение достаточного резерва лекарственных средств и медицинских изделий для оказания экстренной медицинской помощи	процент	95-103	5
			менее 95	0
Интенсивность и высокие результаты работы				
4	Своевременное и бесперебойное снабжение всех подразделений учреждения лекарственными средствами, медицинскими изделиями и дезинфицирующими средствами	процент	85-100	5
			Менее 85	0
5	Работа с поставщиками, учет, отпуск в подразделения и списание лекарственных средств, медицинских изделий и дезинфицирующих средств	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
Качество выполняемых работ				
6	Соблюдение фармацевтического порядка в аптеке и осуществление контроля фармацевтического порядка в подразделениях	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
7	Контроль качества лекарственных средств и медицинских изделий	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
8	Выявление в учреждении и передача на уничтожение недоброкачественных, фальсифицированных и контрафактных лекарственных средств	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
9	Своевременное предоставление ежемесячных и квартальных отчетов по установленным формам	количество замечаний	отсутствие	5
			наличие	0
10	Отсутствие нареканий со стороны непосредственных руководителей и обоснованных жалоб сотрудников	жалоба	отсутствие	5
			наличие	0
11	Отсутствие нарушений трудовой	случай	отсутствие	5

	дисциплины, случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей		наличие	0
--	---	--	---------	---

ИТОГО max. количество баллов – 60

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных советах, формулярных комиссиях; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **заведующему аптечным складом, провизору, провизору-технологу может быть установлено до 101 балла.**

● Критерии оценки деятельности, результативности и качества труда **фармацевта:**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Участие в приемке медикаментов, распределение их по местам хранения, обеспечение условий хранения. Приемка требований-накладных и заявок подразделений. Выдача в подразделения лекарственных средств, медицинских изделий и дезинфицирующих средств	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
2	Участие в формировании потребности учреждения в лекарственных средствах, медицинских изделиях и дезинфицирующих средствах, составлении заявок и технических заданий для их приобретения	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
Качество выполняемых работ				
3	Соблюдение фармацевтического порядка в аптеке. Осуществление контроля сроков годности лекарственных средств, медицинских изделий и дезинфицирующих средств. Ведение документации относительно фармацевтической деятельности	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
4	Ежедневный мониторинг информации по контролю качества лекарственных средств и медицинских изделий	количество замечаний	отсутствие	10
			наличие	0
5	Отсутствие нареканий со стороны непосредственных руководителей и обоснованных жалоб сотрудников	жалоба	отсутствие	5
			наличие	0

6	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей	случай	отсутствие	5
			наличие	0

ИТОГО max. количество баллов – 50

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных советах, формулярных комиссиях; проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **фармацевту аптеки может быть установлено до 84 баллов.**

- Критерии оценки деятельности **администраторов, медицинских регистраторов** (по всем подразделениям, кроме регистратуры поликлиники):

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение индивидуальной нагрузки в рамках должностных обязанностей и нормативно-правовых документов	процент	100 и более	20
			менее 95	0
2	Своевременное выполнение поручений руководителя	Количество замечаний	0	10
			1 и более	0
Качество выполняемых работ				
3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики, отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (прогул, опоздание, появление в состоянии опьянения и т.п.)	жалоба	отсутствие	10
			наличие	0
4	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	0	10
			1 и более	0

ИТОГО max. количество баллов – 50

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **медицинским регистраторам может быть установлено до 102 баллов.**

● Критерии оценки деятельности **младшего медицинского персонала, прочего технического персонала** (по всем подразделениям):

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение индивидуальной нагрузки в рамках должностных обязанностей и нормативно-правовых документов. Своевременное исполнение поручений, заданий руководителя	процент	100 и более	10
			менее 100	0
Качество выполняемых работ				
2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы и соблюдение принципов этики. Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения должностных обязанностей	жалоба	отсутствие	10
			1 и более	0
3	Отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины (прогул, опоздание, появление в состоянии опьянения и т.п.)	случай	отсутствие	10
			1 и более	0
4	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	отсутствие	10
			1 и более	0

ИТОГО max. количество баллов – 40

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **младшему медицинскому персоналу может быть установлено до 160 баллов.**

● Критерии оценки результативности и качества труда работников **финансово-экономической службы:**

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Шкала оценки показателя	Периодичность оценки
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 120	
1	Исполнение предельного бюджета, расходование средств межбюджетных трансфертов, краевых субвенций	исполнено	40	1 раз в квартал
		не исполнено	0	
2	Своевременная и качественная сдача отчетности	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие	0	
3	Отсутствие замечаний по результатам	отсутствие	40	1 раз в год

	проверок и ревизий контролирующих органов	наличие	0	
Качество выполняемых работ				
	Оперативность и качество выполнения работ		до 30	
4	Постоянное совершенствование навыков владения специализированными информационными программами.	наличие	5	1 раз в год
		отсутствие	0	
5	Качественное выполнение должностных обязанностей (в т. ч.: своевременная обработка первичной документации, четкое ведение учета движения денежных средств, товарно-материальных ценностей, анализа использования денежных средств, осуществление экономического анализа и планирования финансово-хозяйственной деятельности учреждения, систематизация и обобщение статистических материалов и пр.)	наличие	15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
6	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	5	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	наличие	5	1 раз в квартал
		отсутствие	0	

ИТОГО max. кол-во баллов - 150

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, за работу, направленную на оптимизацию расходов учреждения в современных условиях, обеспечение дифференциации оплаты труда основного, прочего и административно-управленческого персонала в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг и т.п., дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, **работникам финансово-экономической службы может быть установлено до 127 баллов.**

● Критерии оценки деятельности прочего административно-управленческого персонала (главной медицинской сестры, инженерной, кадровой и контрактной служб, специалиста по гражданской обороне и мобилизационной работе, программиста, юриста, секретаря руководителя и т.п.):

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	30	1 раз в квартал
1.2	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	25	1 раз в квартал
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	25	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	25	1 раз в квартал
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	30	1 раз в квартал
		наличие	0	

ИТОГО max. кол-во баллов - 150

Кроме того, за выполнение дополнительной работы, не являющейся совместительством: выполнение целевых показателей «дорожной карты», направленных на формирование эффективной структуры медицинской организации, а именно: повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности медицинского учреждения и его работников, стимулирование заинтересованности работников в результатах своего труда через повышение заработной платы, а также за работу в различных общественных советах; проведение мероприятий, направленных на оптимизацию расходов учреждения в современных условиях, дополнительно, решением комиссии по оценке деятельности работников, прочему административно-управленческому персоналу может быть установлено до 127 баллов.

● Критерии оценки результативности и деятельности учреждения, подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края, размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения:

Больница, госпиталь

№ п/п	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Целевое значение	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1	Младенческая смертность	процент	снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1 раз в квартал	80
			без изменений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		55
			повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
2	Обеспечение доступности сервиса «запись на прием к врачу посредством Интернет»	процент	от 95 до 100	1 раз в квартал	60
			от 94 до 89		30
			менее 89		0
3	Обеспечение направления выписанных эпикризов в электронном виде в поликлинику по месту прикрепления пациента	процент	от 80 до 100	1 раз в квартал	30
			от 79 до 74		15
			менее 74		0
Выплата за качество работы					
4	Количество жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи, предоставляемой в рамках Территориальной программы,	единиц	снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1 раз в квартал	20
			без изменений по сравнению с аналогичным		10

	поступивших в министерство здравоохранения Красноярского края		периодом предыдущего года		
			повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0
5	Обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников в соответствии с параметрами, установленными законом края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период и решениями комиссии по разработке территориальной программы ОМС	процент	на уровне или выше предыдущего года	1 раз в квартал	10
			ниже предыдущего периода на 5 процентов		5
			ниже предыдущего периода более чем на 5 процентов		0

Детская поликлиника

№ п/п	Критерии оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Целевое значение	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Смертность детей в возрасте 0 - 17 лет	процент	снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1 раз в квартал	50
			без изменений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		30
			повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы					
2	Выполнение плана диспансеризации детского населения	процент	100	1 раз в квартал	40
			от 99 до 95		25
			менее 95		0
3	Обеспечение доступности сервиса «запись на прием к врачу посредством Интернет»	процент	от 95 до 100	1 раз в квартал	30
			от 94 до 89		15
			менее 89		0
Выплата за качество работы					
4	Количество жалоб, в том числе на отказ в оказании медицинской помощи, предоставляемой в рамках Территориальной программы, поступивших в министерство здравоохранения Красноярского края	единиц	снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1 раз в квартал	20
			без изменений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		10
			повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0
5	Обеспечение уровня роста заработной платы по категориям работников в соответствии с параметрами, установленными законом края о краевом бюджете на очередной финансовый год и плановый период и решениями комиссии по разработке территориальной программы ОМС	процент	на уровне или выше предыдущего года	1 раз в квартал	10
			ниже предыдущего периода на 5 процентов		5
			ниже предыдущего периода более чем на 5 процентов		0

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников краевого
государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Норильская межрайонная детская
больница»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
КГБУЗ «Норильская межрайонная
детская больница»

УТВЕРЖДЕНО:
Главный врач КГБУЗ
«Норильская межрайонная детская
больница»

_____ Е.Г. Васильева
« ____ » _____ 20 ____ года

_____ И.Л. Зайчик
« ____ » _____ 20 ____ года

**Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы для
работников краевого государственного бюджетного учреждения
здравоохранения «Норильская межрайонная детская больница», а также
порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах
здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику
учреждения на установление данной выплаты**

1. Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы
работникам учреждения:

1.1. Участковая служба:

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

- заведующим педиатрическими отделениями поликлиники, а также
участковым и педиатрам, участковым медицинским сестрам педиатрических
территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных педиатрических
участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому
персоналу фтизиатрической службы, работающим на фтизиатрических
участках по обслуживанию детского населения.

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

25 процентов оклада через три года непрерывной работы с
последующим увеличением на 15 процентов оклада за каждые последующие
два года непрерывной работы, но не выше 55 процентов 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. Иные структурные подразделения:

Работникам иных структурных подразделений учреждения, за исключением работников, перечисленных в пункте 1.1, выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в следующем размере:

а) для работников, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

15 процентов оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 25 процентов оклада;

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»;

б) для работников, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации:

20 процентов оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада;

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».

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к окладу за опыт работы (далее - Порядок):

2.1. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на выплату стимулирующего характера за опыт работы,

засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пункте 1.1 настоящего приложения, время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в указанных учреждениях, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра".

Время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы в

размере до 60 оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю "Лепра" взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.2 настоящего приложения:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях медицинских и фармацевтических работников, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в медицинских организациях, независимо от ведомственной подчиненности, в учреждениях социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр образовательных организаций высшего медицинского образования;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в образовательных организациях высшего образования и научных организациях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах в сфере здравоохранения и медицинских организациях при условии, если за ними непосредственно следовала работа в медицинских организациях и организациях социального обслуживания;

- время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных образовательных организаций высшего медицинского образования, в том числе образовательных организаций дополнительного профессионального образования, научных организаций клинического профиля;

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов

внутренних дел) и днем поступления на работу в медицинскую организацию или в организацию социального обслуживания не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время работы в медицинских организациях, организациях социального обслуживания в период учебы обучающимся государственных образовательных организаций высшего и среднего медицинского образования независимо от перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских организациях или организациях социального обслуживания;

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

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения, при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление названной стимулирующей выплаты:

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

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

- время работы в медицинских организациях или организациях социального обслуживания стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения, без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывания в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающий право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы (непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения), сохраняется:

2.2.1. При поступлении на работу в медицинскую организацию или организацию социального обслуживания при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из медицинской организации, организации социального обслуживания;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинской организации, организации социального обслуживания;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

- после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в медицинской организации, организации социального обслуживания;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции медицинских организаций, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в медицинской организации, организации социального обслуживания;

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

б) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из медицинской организации, организации социального обслуживания и должностей, указанных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

- после возвращения с работы в организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения.

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

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

в) не позднее трех месяцев:

- после окончания государственной образовательной организации высшего или среднего медицинского образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры, интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией организации (подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

г) не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организаций (подразделений) либо сокращением численности или штата работников организаций (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

д) не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающий право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в медицинских организациях или в организациях социального обслуживания;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1 - 1.2 настоящего приложения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов

внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в медицинских организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.3. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

- работы в организациях системы здравоохранения (кафедрах образовательных организаций высшего образования, научных организациях и иных), не входящих в номенклатуру медицинских организаций, в период обучения в образовательных организациях высшего и среднего медицинского образования, в том числе на подготовительных отделениях;

- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в медицинских организациях. Выплаты за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

(в ред. Приказа министерства здравоохранения Красноярского края от 26.01.2015 N 13-н)

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 2.2.1 настоящего приложения, в стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающий право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы, не включаются.

2.4. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающий право работнику учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы, не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой медицинских организаций и номенклатурой организаций социального обслуживания, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.