

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24.01.2013 г.

с. Казачинское

№ 35-п

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 36 Устава Казачинского района,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, согласно приложению.
2. Опубликовать постановление в районной общественно-политической газете «Новая жизнь».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам А.И. Козлова.
4. Постановление вступает в силу с 01.04.2013, но не ранее, чем через 10 дней после его официального опубликования.

Исполняющий обязанности  
главы администрации района

В.Г.Чашин

**Положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных администрации Казачинского района (далее - Положение), определяет условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных администрации Казачинского района.

1.2. Система оплаты труда включает в себя следующие элементы оплаты труда: оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.8. Настоящее Положение применяется при оплате труда работников учреждений по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг».

1.9. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее - минимальный оклад), исчисляется из размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

## **2. Минимальные оклады работников учреждений**

2.1. Минимальные оклады работников учреждений 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. Минимальные оклады работников учреждений, замещающих должности заместителей руководителей структурных подразделений учреждений (за исключением указанных в пункте 4.1 приложения № 1 к настоящему Положению), устанавливаются на 10 процентов ниже минимальных окладов работников учреждений, замещающих должности руководителей соответствующих структурных подразделений учреждений.

2.3. Размеры окладов (должностных 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 размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.4. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных окладов.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам учреждений предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, а также муниципальными правовыми актами Казачинского района к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 образовательных учреждений - 35 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

для работников учреждений здравоохранения, водителей санитарного автотранспорта автотранспортных учреждений - 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 учреждений, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждений с учетом мнения соответствующих представительных органов работников учреждений.

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

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

3.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

работникам учреждений, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «секретно», - в размере 10 процентов минимального оклада;

работникам учреждений, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «совершенно секретно», - в размере 20 процентов минимального оклада;

работникам учреждений, имеющим постоянный доступ к сведениям, составляющим государственную тайну степени секретности «особой важности», - в размере 25 процентов минимального оклада;

работникам учреждений, имеющим стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов минимального оклада;

от 5 до 10 лет - 10 процентов минимального оклада;

свыше 10 лет - 15 процентов минимального оклада.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, 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 работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

выплаты специалистам за работу в сельской местности;

выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями;  
выплаты за квалификационную категорию;  
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.

4.1.5. Выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждений осуществляются в соответствии с приложениями № 3-6 к настоящему Положению.

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 с приложениями № 3-6 к настоящему Положению.

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

$$C = C \text{ 1 балла} \times B_i,$$

где:

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

C 1 балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C \text{ 1 балла} = (Q \text{ стим} - Q \text{ стим рук}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в расчете на квартал;

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

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

где:

Qзп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат на плановый квартал;

Q<sub>гар</sub> - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;  
Q<sub>отп</sub> - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

N<sub>отп</sub> - 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<sub>год</sub> - количество календарных дней в плановом квартале.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, осуществляются учреждениями с применением критериев оценки результативности и качества труда работников, предусмотренных приложениями № 3-6 к настоящему Положению, либо критериев оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренных приложениями № 3-6 к настоящему Положению, но учитывающих специфику деятельности соответствующих учреждений.

Перечень критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения, используемых при осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, порядок их оценки и размеры выплат, соответствующих каждому из критериев, устанавливаются учреждениями в положениях об оплате труда соответствующих учреждений.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждений здравоохранения с высшим и средним медицинским образованием, занимающим должности согласно приложению № 7 к настоящему Положению, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, осуществляются в соответствии с приложениями № 3-6 к настоящему Положению.

Названные выплаты работникам учреждений осуществляются при условии повышения ими квалификации по специальности, соответствующей занимаемой должности, не реже 1 раза в 5 лет.

Названные выплаты работникам учреждений здравоохранения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение функции врачебной должности, но из расчета не более 0,5 должности, замещаемой по совместительству.

Названные выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежемесячно по итогам работы в предшествующем квартале.

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

$$C = Cб \times Б,$$

где:

C - размер ежемесячной выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

Cб - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения за отработанный месяц;

Б - количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за предшествующий квартал.

$$Cб = (Q_{стим} - Q_{отп}) / \text{SUM } Б,$$

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за отчетный месяц в размере, предусмотренном на эти цели, в пределах средств, полученных учреждением за выполнение государственного задания;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения;

SUM Б – суммарное количество баллов по результатам оценки деятельности всех работников учреждения, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, за предшествующий квартал.

Оценка деятельности работников с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи (далее - оценка деятельности), осуществляется комиссией по оценке деятельности работников с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи (далее - комиссия), создаваемой в учреждении (далее - организация).

Комиссия создается приказом руководителя учреждения в составе не менее 3 человек. В состав комиссии в обязательном порядке включаются заместитель руководителя организации по поликлинике или по клиничко-экспертной работе (при наличии) и член представительного органа работников организации.

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

Оценка деятельности осуществляется на основании следующих учетных медицинских документов:

учетная форма № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма № 030/у-04 «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма № 025-12/у «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.11.2004 № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг»;

учетная форма № 030-Д/у «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 09.12.2004 № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка».

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

4.5. Специалистам учреждений осуществляется персональная выплата за работу в сельской местности в размере 30 процентов минимального оклада, установленного соответствующему специалисту.

4.6. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или одно из учреждений среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов минимального оклада, в течение трех лет после окончания интернатуры, ординатуры, аспирантуры и получения права на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью на срок первых пяти лет работы с момента заключения трудового договора, но не более семи лет после окончания соответствующего медицинского образовательного учебного заведения.

4.7. Выплаты за квалификационную категорию работникам учреждений осуществляются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

4.8. 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 № 9 к настоящему Положению.

При наличии у работника учреждения одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания размер названной выплаты такому работнику определяется путем суммирования размеров выплат, установленных по каждому из перечисленных оснований.

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

4.9. Работникам учреждений 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 выполнении 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.

4.10. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в 2010 году.

4.11. Работникам учреждений осуществляются выплаты по итогам работы.

Порядок и условия осуществления работникам учреждений выплат по итогам работы, в том числе порядок определения размеров выплаты для конкретного работника учреждения, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается учреждением в соответствии с действующим трудовым законодательством и утверждается приказом учреждения.

Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с учетом следующих условий:

- 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.

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.

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

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предельными размерами не ограничиваются.

## **5. Единовременная материальная помощь**

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений 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 учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## **6. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается правовым актом органа местного самоуправления, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 12 к настоящему Положению.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.7. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера предоставляются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений в случае выполнения государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждений.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.8.1. Размеры и условия осуществления руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением № 13 к настоящему Положению.

6.8.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.8.2.1. Выплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений в размере 30 процентов минимального оклада.

6.8.2.2. Выплаты за квалификационную категорию для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

6.8.2.3. Выплаты за опыт работы для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются с учетом следующих условий: непрерывный стаж работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения; своевременное прохождение повышения квалификации; наличие ученой степени и (или) почетного звания, связанных с исполнением обязанностей по замещаемой должности.

Размеры выплат за опыт работы для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление данной выплаты, устанавливаются в соответствии с приложением № 14 к настоящему Положению.

При наличии у руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения двух почетных званий размеры выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

6.8.3. Предоставление руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки следующих условий:

внедрение новых технологий, новых современных методов в лечебно-диагностический процесс, реабилитационных технологий;

внедрение системы мотивации и экономического стимулирования медицинских работников к повышению качества медицинских услуг;

привлечение инвестиций в учреждение;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

инициатива, новационный подход 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;

выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения;

участие в конкурсах.

Выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения и предельными размерами не ограничиваются.

6.8.4. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются органом местного самоуправления, являющегося учредителем учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителями учреждений с учетом видов и объемов выполняемых ими работ и не могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных руководителю учреждения.

6.8.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей в соответствии с приложением № 15 к настоящему Положению с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам соответствующих учреждений.

6.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом раздела 5 настоящего Положения.

## **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 учреждениями приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников таких учреждений, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым органом местного самоуправления, являющимся учредителем соответствующего учреждения, для каждого учреждения, в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждения, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждением.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1839

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2285 <*>
2	2826
3	2826 <***>
4	3090
5	3462

-----  
<\*> Для должностей: медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2826 рублей.

<\*\*\*> Для должностей: медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, медицинский лабораторный техник - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3090 рублей.

3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3149
2	4040
3	4087 <*>
4	4424

-----

<\*> Для должностей: врач-неонатолог отделения (палаты) для новорожденных детей, врач-анестезиолог-реаниматолог отделения (группы) анестезиологии-реанимации, отделения (палаты) для реанимации и интенсивной терапии стационара больничного учреждения, диспансера и родильного дома, отделения экстренной и планово-консультативной помощи, группы анестезиологии-реанимации станции (отделения) скорой медицинской помощи, врач-трансфузиолог отделения гравитационной хирургии крови, врач-эндоскопист - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4424 рублей.

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4424 <*>
2	4749 <***>

-----  
 <\*> 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 - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4749 рублей.

<\*\*\*> Для должности: заведующий отделением хирургического профиля стационаров при наличии в подразделении 7 и более врачебных или провизорских должностей - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5122 рублей.

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2140
2	2258

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2375
2	2610
3	2868
4	3620
5	4089

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
--------------------------	--

1	2610
2	2868
3	3149
4	3785
5	4419

8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4749
2	5501
3	5924

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	1839
2	1927

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2140
2	2610
3	2868
4	3456

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2045

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3149
2	3451
3	3594

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2045

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2260
2	2489

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2741
2	2862
3	3149
4	3462

16. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3451
2	3619
3	3943

17. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2381

18. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2609

19. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3149

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

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
специалист гражданской обороны, корреспондент, редактор	3149
заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3787
главная медицинская сестра:	



учреждения, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	4689
учреждения, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей	4328
учреждения, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей	3968
учреждения, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей	3607

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

№ п/п	Типы учреждений, структурных подразделений и должностей
<b>1. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 10 процентов минимального оклада</b>	
1.1.	Работники, за исключением медицинских и фармацевтических работников, госпиталей для ветеранов войн и специализированных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов
1.2.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов второго класса
<b>2. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 12 процентов минимального оклада</b>	
2.1.	Работники учреждений, работающие непосредственно у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки
2.2.	Работники учреждений, работающие за дисплеями ЭВМ (по итогам аттестации рабочих мест)
<b>3. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 15 процентов минимального оклада</b>	
3.1.	Туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения, за исключением указанных в пункте 5.11, для больных туберкулезом и для детей с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза
3.2.	Инфекционные больницы, отделения, палаты для инфекционных больных и больных, зараженных гельминтами; гельминтологические дневные стационары; кабинеты инфекционных заболеваний
3.3.	Санатории, отделения (палаты) других учреждений для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функции опорно-двигательного аппарата
3.4.	Дома ребенка и группы в домах ребенка общего типа для детей: с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза; с нарушениями функции опорно-двигательного аппарата и другими дефектами физического развития без нарушения психики; с органическим поражением центральной нервной системы, в т.ч. с детскими церебральными параличами без нарушения психики; с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих); с нарушениями речи (заикающихся, с аллалией и нарушениями речи); другими, с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих)

3.5.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для онкологических больных
3.6.	Учреждения, отделения, палаты, кабинеты для кожно-венерологических больных
3.7.	Хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров, в т.ч. гравитационной хирургии крови
3.8.	Операционные блоки стационаров
3.9.	Отделения (группы, палаты): анестезиологии-реанимации; реанимации и интенсивной терапии (за исключением лаборатории (группы), обеспечивающей экспресс-диагностику); гемодиализа, для лечения больных с применением методов гемодиализа, гемосорбции, плазмофереза и ультрафильтрации; для новорожденных детей в родильных домах; педиатрические для новорожденных детей; гериатрические для больных с сопутствующими психоневрологическими заболеваниями; родовые
3.10.	Отделения (палаты), кабинеты для больных с гемобластомами и депрессиями кроветворения
3.11.	Отделения, (палаты), кабинеты, в которых основным методом лечения является длительное применение больших доз химиотерапевтических препаратов
3.12.	Рентгеновские, радиологические всех профилей и рентгенорадиологические отделы, отделения, лаборатории, группы и кабинеты; отделения рентгенударноволнового дистанционного дробления камней (ОРУДДК); центры, отделения, кабинеты рентгенохирургических методов диагностики и лечения.
3.13.	Лаборатории, отделы, отделения по работе: с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными); с вирусами, вызывающими заболевания, с агрессивными средами и химическими реагентами; исследования потенциально инфицированных материалов (биологических жидкостей и тканей); на микроскопах и полярископах с применением токсических иммерсионных жидкостей и иммерсионных объективов
3.14.	Кессоны, барокамеры
3.15.	Отделения, (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические
3.16.	Психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений)
3.17.	Должности в учреждениях здравоохранения: врач-психиатр многопрофильной больницы на 1000 и более коек; врач-эпидемиолог и помощник врача-эпидемиолога лечебно-профилактического учреждения; персонал, предусмотренный в штате корпусов фракционирования белков и плазмы крови и в отделениях заготовки крови и ее компонентов учреждений (станций) переливания крови исключительно для работы по заготовке и хранению в замороженном состоянии компонентов крови и костного мозга; 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

	<p>менее 10 процедур в смену);  обслуживания больных в помещениях сероводородных, сернистых и углесероводородных ванн и грязей;  отпуска радоновых ванн, озокеритовых процедур;  работы в грязелечебницах; для подогрева и подвозки грязей, приготовления искусственной сероводородной воды;  постоянного обслуживания помещений сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;  обслуживания и текущего ремонта зданий, сооружений и оборудования, приборов физиотерапевтических лечебниц отделений), оборудования подвалов, нагревательных приборов ванн зданий, насосных станций, смесителей и резервуаров, трубопроводов и оголовков буровых скважин сероводородных, сернистых, углесероводородных и радоновых ванн;  врач-стоматолог детский, врач-ортодонт и зубной врач детской стоматологической поликлиники (отделения, кабинета);  медицинский персонал лабораторий (отделов, отделений), предусмотренный для постоянной работы по постановке реакции иммобилизации бледных трепонем;  медицинский персонал, предусмотренный для работы на аппаратах ультразвукового исследования;  фармацевтический персонал аптек, кроме занятых исключительно отпуском лекарств без рецептов и других товаров аптечного ассортимента;  фармацевтический персонал аптечных складов и баз, занятый непосредственно расфасовкой и контролем медикаментов;  фармацевтический персонал контрольно-аналитических лабораторий, непосредственно выполняющий работу по анализу лекарственных средств;  медицинский дезинфектор;  фасовщицы и санитарки-мойщицы аптечных учреждений;  приемщик золота;  медицинский персонал приемных отделений стационаров лечебно-профилактических учреждений;  персонал централизованных стерилизационных</p>
3.18.	Работники, работающие с дезинфекционными, дезинсекционными и дератизационными средствами
3.19.	Медицинские и фармацевтические работники учреждений здравоохранения, обслуживающих рабочих и служащих леспромхозов, леспромхозов и сплавных предприятий, в том числе лесопунктов и нижних складов лесопромышленных комбинатов и лесокombинатов
3.20.	Медицинские и фармацевтические работники госпиталей для ветеранов войн и специализированных отделений больниц (при условии использования этих отделений не менее чем на 90 процентов для лечения ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам), центров восстановительной терапии для воинов-интернационалистов
3.21.	Кабинеты магнитно-резонансной томографии (по итогам аттестации рабочих мест)
<b>4. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов минимального оклада</b>	
4.1.	Работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных граждан
4.2.	Работники домов ребенка, педагогические работники учреждений здравоохранения и их структурных подразделений, медицинские работники, состоящие в штате лечебно-профилактических учреждений, занятых исключительно обслуживанием детей в учреждениях образования

<b>5. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 25 процентов минимального оклада</b>	
5.1.	Психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения; работники (кроме медицинского персонала) психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
5.2.	Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения, лечебно-профилактических учреждений, предназначенные для оказания медицинской помощи, получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза
5.3.	Лечебно-производственные (трудовые) мастерские при психиатрических (психоневрологических) учреждениях, перечисленных в пункте 5.1.
5.4.	Подсобные сельские хозяйства при психиатрических (психоневрологических) учреждениях здравоохранения, перечисленных в пункте 5.1.
5.5.	Учреждения (отделения, палаты) для больных с поражением спинного мозга, сопровождающимся параличом (парезом) нижних (или верхних и нижних) конечностей и расстройством функций тазовых органов
5.6.	Лечебно-профилактические учреждения, в т.ч. санатории, и их структурные подразделения, предназначенные для детей (с поражением ЦНС) с нарушением психики центральной нервной системы, (с органическим поражением ЦНС) с нарушением психики
5.7.	Патолого-анатомические бюро (отделения, подразделения); отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови
5.8.	Бюро судебно-медицинской экспертизы
5.9.	Барооперационные
5.10.	Отделения (палаты) для: ожоговых больных; больных с острыми отравлениями; неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения; недоношенных детей; лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнением всех профилей
5.11.	Противотуберкулезные диспансеры, санатории и отделения (больниц, диспансеров и клиник) для лечения легочных больных
5.12.	Персонал госпиталей и отделений для ветеранов воин и лиц, приравненных к ним по льготам
5.13.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений (подразделений)
5.14.	Работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи или занимающие должности работа, в которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза
5.15.	Водители грузовых и легковых автомобилей, автобусов первого класса
<b>6. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 30 процентов минимального оклада</b>	
6.1.	Медицинский персонал психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением
6.2.	Судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии)
6.3.	Врачи и средний медицинский персонал участковой службы

	психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений)
6.4.	Медицинский и педагогический персонал судебно-психиатрических больниц (отделений) специализированного типа и судебно-психиатрических отделений для лиц, содержащихся под стражей
<b>7. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 40 процентов минимального оклада</b>	
7.1.	Амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии; судебно-экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей; отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах
<b>8. Учреждения, их структурные подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием и иной непосредственной работой с ВИЧ-инфицированным и больными СПИДом и и дает право на установление выплаты компенсационного характера в размере 60 процентов минимального оклада</b>	
8.1.	Центры по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями
8.2.	Учреждения и специализированные отделения, предназначенные для лечения больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
8.3.	Лаборатории и группы учреждений, на которые возложено органами здравоохранения обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование поступающих крове- и биологических жидкостей от больных СПИД и ВИЧ-инфицированных
8.4.	Учреждения, за исключением перечисленных в пп. 8.1-8.3, осуществляющие проведение консультаций, осмотров, оказание медицинской помощи и другой работы, обусловленной непосредственно контактом с больными СПИД и ВИЧ-инфицированных

Примечание 1:

1.1. Для работников учреждений, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными в пунктах 3 и 5, а также в подпунктах пункта 3 или подпунктах пункта 5 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 пунктов 3, 5, 6-8 (за исключением подпунктов 3.19-3.21, 5.14, 6.4) данного Перечня выплаты компенсационного характера, установленные по каждому из оснований, не суммируются.

1.3. Работникам учреждений, осуществляющим руководство практикой студентов или интернов, соответствующая выплата компенсационного характера устанавливается в размере от 10 до 30 процентов минимального оклада.

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
муниципального бюджетного или казенного учреждения здравоохранения,  
оказывающего медицинскую помощь, для осуществления работникам  
ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень  
самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за  
интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

**Критерии оценки результативности и качества труда  
заведующих отделениями и врачей**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>1.</b>	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	12	1 раз в год
			80-89	10	
			70-79	8	
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (койко-день)	процент	90-100	12	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.3	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)	процент	95-103	12	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
1.4	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (посещения)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.5	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре	процент	100 и более	12	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	в соответствии с муниципальным заданием (количество больных)		менее 100	0	
1.6	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в дневном стационаре в соответствии с муниципальным заданием (пациенто-дни)	процент	100 и более	12	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.7	Выполнение согласованных объемов скорой медицинской помощи в соответствии с муниципальным заданием (вызовы)	процент	90-100	80	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.8	Выполнение плана дополнительной диспансеризации прикрепленного населения	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
1.9	Удельный вес пролеченных больных в стационаре на дому к общему числу пролеченных больных	процент	25 и более	10	1 раз в квартал
			20-24	8	
			10-19	6	
			менее 10	0	
1.10	Удельный вес коек дневного пребывания больных в структуре коечного фонда больницы	процент	7 и более	5	1 раз в год
			5-6	3	
			менее 5	0	
1.11	Удельный вес коек по уходу за больными в структуре коечного фонда больницы	процент	15 и более	5	1 раз в год
			10-14	3	
			менее 10	0	
1.12	Соотношение коек интенсивного лечения, долечивания и восстановительного лечения (показатель оптимизации стационарной помощи)	процент	40 и более	20	1 раз в год
			10-39	10	
			менее 10	0	
1.13	Процент расхождения диагноза скорой медицинской помощи и клинического диагноза	процент	2 и менее	5	1 раз в год
			более 2	0	
1.14	Обследование членов сборных края, Российской	процент	85 и более	10	1 раз в квартал



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	Федерации, спортивных команд не менее 4 раз в год (количество обследованных от общего контингента состоящих на учете в учреждении)		70-84	3	
			менее 70	0	
1.15	Консультативно-методическая помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)	процент	10 и более	10	1 раз в год
			8-9	3	
			менее 8	0	
<b>2.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Средняя длительность пребывания больного в круглосуточном стационаре в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного срока	85-100	10	1 раз в квартал
			менее 85 более 100	0	
2.2	Среднегодовая занятость койки в соответствии с муниципальным заданием	процент отклонения от утвержденного показателя	95-100	10	1 раз в год
			менее 95 более 100	0	
2.3	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	10	1 раз в полугодие
			3-4	3	
			более 4	0	
2.4	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	отсутствуют	10	1 раз в квартал
			менее 30	8	
			более 30	0	
2.5	Оперативная активность	процент	80 и более	8	
			75-79	6	
			менее 75	0	
2.6	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	8	1 раз в квартал
			наличие	0	
2.7	Число разработанных медико-экономических стандартов оказания медицинской помощи	процент	25 и более	12	1 раз в год
			20-24	6	
			менее 20	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	к предыдущему году				
2.8	Сроки ожидания диагностической услуги	дни	5-7	10	1 раз в квартал
			7-9	6	
			более 9	0	
2.9	Доля пациентов от общего количества, поступивших на консультацию с использованием электронной почты	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
2.10	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			75-94	8	
			менее 75	0	
2.11	Охват вертикальной профилактики ВИЧ-инфекции	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.12	Охват новорожденных неонатальным скринингом	процент	95 и более	20	1 раз в квартал
			85-94	15	
			менее 85	0	
2.13	Охват медицинскими осмотрами спортсменов врачами-специалистами	процент	80-100	9	1 раз в год
			70-79	7	
			менее 70	0	
<b>3.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>				
3.1	Удельный вес больных с острой патологией от всех госпитализированных больных	процент	80 и более	14	2 раза в год
			70-79	11	
			менее 70	0	
3.2	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	10	1 раз в квартал
			от 3-5	7	
			более 5	0	
3.3	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	13	1 раз в квартал
			50-59	11	
			менее 50	0	
3.4	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	13	1 раз в год
			более 4	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	14	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
3.6	Послеоперационная летальность (изменение к уровню предыдущего года)	процент	уменьшение от уровня предыдущего года	12	1 раз в год
			сохранение или увеличение от уровня предыдущего года	0	
3.7	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	12	1 раз в год
			65-84	10	
			менее 65	0	
3.8	Отсутствие обоснованных жалоб на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи граждан	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.9	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.10	Эффективность лечения острых процессов (активные формы туберкулеза, острый психоз и т.д.)	процент	95 и более	12	1 раз в год
			90-94	10	
			менее 90	0	
3.11	Средняя продолжительность временной нетрудоспособности	дни	снижение на 2 и более дней к уровню	20	1 раз в год

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	в связи с заболеванием в расчете на одного работающего		предыдущего года		
			снижение на 1-1,9 дня к уровню предыдущего года	15	
			увеличение к уровню предыдущего года	0	
3.12	Клиническое излечение больных туберкулезом органов дыхания (туберкулез)	процент	25 и более	10	1 раз в год
			менее 25	0	
3.13	Охват активным наблюдением больных алкогольными психозами (наркология)	процент	80 и более	10	1 раз в год
			75-79	8	
			менее 75	0	
3.14	Выявляемость врожденных пороков развития, подлежащих пренатальной диагностике для специализированного учреждения	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			85-94	8	
			менее 85	6	

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей – терапевтов участковых, врачей общей практики (семейных врачей)**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>1.</b>	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий	процент	90-100	<b>13</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	амбулаторно – поликлинической помощи (посещения с профилактической целью)				
1.3	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	90-100	<b>10</b>	1 раз в квартал
			более 100, менее 90	0	
1.4	Количество вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения против дифтерии	процент	90-100	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват населения флюорографическими исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	90% от числа подлежащих	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	90% от числа подлежащих	<b>20</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
3.	<b>Качество выполняемых работ</b>				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>21</b>	1 раз в квартал
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых	количество больных	отсутствие	<b>25</b>	1 раз в месяц
			снижение менее 2 % к уровню	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников		предыдущего года		
			наличие	0	
3.4	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>25</b>	1 раз в год
			наличие	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей – педиатров участковых**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>1.</b>	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения)	процент	90-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 70	0	
1.2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (посещения с профилактической целью)	процент	90-100	<b>13</b>	1 раз в квартал
			менее 90	<b>0</b>	
1.3	Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании до 6 месяцев	процент	50	<b>20</b>	1 раз в год
			менее 50	0	
1.4	Количество вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>2.</b>	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	99-100	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.2	Охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок	процент	не менее 95	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Охват больных (детей) диспансерным наблюдением (эффективность)	процент	не менее 90% от общего количества детей	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 90	0	
2.4	Охват профилактическими осмотрами	процент	не менее 95	<b>31</b>	1 раз в год
			менее 95	0	
<b>3.</b>	<b>Качество выполняемых работ</b>				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	количество жалоб	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей – специалистов хирургического профиля, врачей – стоматологов, врачей диагностических подразделений**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах для врачей-специалистов хирургического профиля	Оценка в баллах для врачей-стоматологов	Оценка в баллах для врачей-специалистов диагностических подразделений
1.	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя	процент	100	17	24	24
			менее 100	0	0	0

	из функции врачебной должности					
2.	Выявление на ранней стадии заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных	процент	80 и более	9		
			50-79	4		
			менее 50	0		
	на ранней стадии хронических неинфекционных заболеваний врачом-специалистом	процент	50 и более	9	9	
			30-49	4	4	
			менее 30	0	0	
3.	Выявление запущенных заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа заболеваний, выявленных врачом-специалистом	процент	5 и менее	7		
			6-20	4		
			более 20	0		
4.	Случаи расхождения диагнозов при направлении в стационар и клинического диагноза стационара от общего числа направленных в стационар	процент	0	6	6	
			0-15	3	3	
			более 15	0	0	
5.	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	процент	0	6	6	
			0-15	4	4	
			более 15	0	0	
6.	Случаи несвоевременной	процент	0	9	9	
			0-15	5	5	



	госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной учреждением, оказывающим стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар		более 15	0	0	
7.	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар	процент	5-0	5		
			6-15	4		
			более 15	0		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	7	13	13
			1 и более	0	0	0
9.	Случаи некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	3	3	23
			1-5	2	2	12
			более 5	0	0	0

10.	Сроки ожидания диагностических исследований	день	0			15
			1-10			7
			более 10			0
11.	Сроки ожидания консультации врача-специалиста	день	0	8		
			1-15	4		
			более 15	0		
12.	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту	минута	0-15	8	15	15
			16-25	4	7	7
			более 25	0	0	0
13.	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	5	
			1 и более	0	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей, фельдшеров, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)	процент	95-100	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>10</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
1.3	Доля случаев прибытия на вызов скорой медицинской помощи в течение 20 минут	процент	не менее 80	<b>12</b>	1 раз в квартал
			менее 80	0	
2.	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	<b>17</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на	процент	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)				
3.2	Расхождение диагнозов скорой медицинской помощи и предварительных диагнозов стационара	число случаев	отсутствие	<b>16</b>	1 раз в квартал
	наличие		0		
	наличие		0		
3.3	Удельный вес медицинских пособий и манипуляций (тромболизис)	процент	не менее 80	<b>16</b>	1 раз в квартал
	менее 80		0		

**Критерии оценки результативности и качества труда  
среднего медицинского персонала**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	90	1 раз в квартал
			95-99	80	
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	процент	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	больницы (заведующие отделениями, заместители главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации				
3.4	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего кол-ва опрошенных	75 и более	40	1 раз в квартал
			65-74	20	
			менее 65	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда среднего медицинского персонала фельдшерско – акушерских пунктов**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы государственных гарантий амбулаторно – поликлинической помощи (с профилактической целью)	процент	95-100	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
1.2	Выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>30</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2.	<b>Интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват населения флюорографическими	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	исследованиями из расчета 1 раз в год	процент	менее 95	0	
2.3	Охват диспансерным наблюдением лиц от числа подлежащих лиц трудоспособного возраста по ИБС, ЦВБ	процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
		процент	менее 95	0	
2.4	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент процент	95-100	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3.	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда и инсульта	число случаев	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Запущенные случаи туберкулеза по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	<b>16</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.4	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	число случаев	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

**Критерии оценки результативности и качества труда медицинской сестры учреждений и подразделений скорой медицинской помощи**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в рамках территориальной программы	процент	95-100	<b>90</b>	1 раз в квартал
			95-100	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	государственных гарантий по скорой медицинской помощи (вызовы)				
1.2	Показатель госпитализации больных, доставленных скорой медицинской помощью	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>30</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Число повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	количество повторных вызовов	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб населения на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	

Критерии оценки результативности и качества труда  
среднего медицинского персонала врачей – терапевтов участковых, врачей общей  
практики (семейных врачей)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	<b>60</b>	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.3	Работа в «Школе здоровья»	процент	100 и более	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.4	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, 15-17 лет включительно	процент	100 и более	<b>15</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Инвалидизация в результате инфаркта миокарда	процент	снижение на 2 и более % к уровню предыдущего года	<b>40</b>	1 раз в квартал
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.3	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>20</b>	1 раз в год
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	<b>0</b>	
	Запущенные формы злокачественных новообразований видимых локализаций III и IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения по вине медицинских работников	количество больных	отсутствие	<b>40</b>	
			наличие	0	

Критерии оценки результативности и качества труда  
среднего медицинского персонала врачей – педиатров участковых

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	<b>60</b>	1 раз в квартал
			95-99	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.2	Охват профилактическими прививками прикрепленного населения (взрослого и детского)	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2.3	Проведение диспансерного (профилактического) наблюдения детей, в том числе первого года жизни и в возрасте 15-17 лет включительно	процент	100 и более	<b>30</b>	1 раз в квартал
			менее 95	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб граждан на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии (жалобы, подтвержденные экспертным заключением их обоснованности)	процент	отсутствие	<b>40</b>	1 раз в квартал
			наличие	0	
			снижение менее 2 % к уровню предыдущего года	0	
3.2	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	отсутствие	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководства больницы, подразделений больницы (заведующие отделениями, заместители	отсутствие	отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичност ь оценки
	главного врача, главный врач), вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению утвержденной медицинской документации				

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
муниципального бюджетного или казенного учреждения здравоохранения,  
оказывающего иные виды услуг, для осуществления работникам ежемесячных  
выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  
ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и  
высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Укомплектованность кадрами	процент	90-100	10	1 раз в год
79-89			8		
менее 79			0		
1.2	План выполнения экспертиз по учреждению	процент	95-100	10	1 раз в квартал
85-94			8		
менее 85			0		
1.3	Выполнение согласованных заданий и объемов	процент	95-100	30	1 раз в квартал
менее 95, более 100			0		
1.4	Консультативно-методическая помощь (изменение количества мероприятий: совещаний, конференций, семинаров, выездных работ, иных - к уровню предыдущего года)	процент	15 и более	10	1 раз в год
10-14			6		
менее 9			0		
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Сроки оформления протокола и секционной карты патологоанатомического вскрытия	дни	18 и менее	10	1 раз в квартал
19-25			5		
более 25			0		
2.2	Сроки проведения экспертиз для специализированных служб	день	4		1 раз в квартал
5-6					
более 6					
2.3	Средние сроки исследования биопсийного материала	рабочий день	5 и менее	20	1 раз в квартал
6-7			10		
более 7			0		
	Средние сроки исследований операционного материала	рабочий день	7 и менее	20	1 раз в квартал
8-9			10		
более 9			0		
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Доля повторных экспертиз в	процент	2 и менее	20	1 раз

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	специализированных службах		более 2	0	в квартал
3.2	Процент подготовленных аналитических материалов по запросам министерства здравоохранения края в установленные сроки	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.3	Прием и обработка стандартных отчетных форм в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России, министерства здравоохранения края	процент	95-100	10	1 раз в квартал
			90-94	6	
			менее 90	0	
3.4	Нарушение режима хранения имущества мобилизационного резерва	отсутствие нарушений	отсутствие	20	1 раз в год
			наличие	0	
3.5	Дорожно-транспортные происшествия по вине работника учреждения (для водителей)	отсутствие	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.6	Соответствие результатов анализов требованиям федеральной системы внешней оценки качества от общего числа результатов анализов, направленных для контроля	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	10	
			менее 90	8	
3.7	Соответствие плазмы стандартам качества	процент	95 и более	20	1 раз в год
			90-94	15	
			менее 90	10	

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы муниципального бюджетного или казенного учреждения здравоохранения, подведомственного администрации Казачинского района, для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ**

№ 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	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 120	
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	40	1 раз в квартал
		не исполнено	0	
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие		
1.1.3	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие	40	1 раз в год
		наличие	0	
2	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	Итого		до 150	

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Критерии оценки результативности и качества труда  
прочего персонала муниципального бюджетного или казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного администрации Казачинского района, для  
осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность  
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при  
выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы,  
за качество выполняемых работ**

№ 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, требующих 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		до 150	

### **Перечень**

#### **должностей работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи**

1. Работники муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, с высшим медицинским образованием, участвующие в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, в том числе работники дневных стационаров:  
врач-терапевт (за исключением врача-терапевта участкового, получающего выплаты в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения);  
врач-терапевт подростковый;  
врач-пульмонолог;  
врач-ревматолог;  
врач-кардиолог;  
врач-гастроэнтеролог;  
врач-нефролог;  
врач-эндокринолог;  
врач-диабетолог;  
врач-аллерголог-иммунолог;  
врач-гематолог;  
врач-инфекционист;  
врач-хирург;  
врач-торакальный хирург;  
врач-сердечно-сосудистый хирург;  
врач-колопроктолог;  
врач-травматолог-ортопед;  
врач-уролог;  
врач-нейрохирург;  
врач-эндоскопист;  
врач-онколог;  
врач-радиолог;  
врач-ортодонт;  
врач-стоматолог;  
врач-стоматолог детский;  
врач-стоматолог-терапевт;  
врач-стоматолог-хирург;  
врач-челюстно-лицевой хирург;  
врач-акушер-гинеколог (за исключением врачей-акушеров-гинекологов, получающих доплаты по родовым сертификатам);  
врач-педиатр (за исключением врача-педиатра участкового, получающего выплаты в рамках реализации приоритетного национального проекта в сфере здравоохранения);  
врач-детский хирург;

врач-детский онколог;  
врач-детский эндокринолог;  
врач-офтальмолог;  
врач-отоларинголог;  
врач-сурдолог-оториноларинголог;  
врач-невролог;  
врач-дерматовенеролог;  
врач-физиотерапевт;  
врач по лечебной физкультуре;  
врач по спортивной медицине;  
врач функциональной диагностики;  
врач клинической лабораторной диагностики;  
врач клинический миколог;  
врач лабораторный миколог;  
врач-генетик;  
врач-гериатр;  
врач-клинический фармаколог;  
врач ультразвуковой диагностики;  
врач-рентгенолог;  
врач-бактериолог;  
врач-анестезиолог-реаниматолог;  
врач-лаборант-генетик;  
заведующий отделением поликлиники (консультации, диспансера), кабинетом;  
врач-методист;  
врач-статистик;  
заведующий поликлиникой (консультацией, амбулаторией).

2. Работники муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, со средним медицинским образованием, участвующие в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи, в том числе работники дневных стационаров: медицинская сестра (за исключением медицинской сестры участковой, медицинской сестры врача общей практики (семейного врача), медицинской сестры врача-акушера-гинеколога, получающей доплаты по родовым сертификатам, медицинской сестры, в том числе медицинской сестры патронажной фельдшерско-акушерского пункта, медицинской сестры учреждения или подразделения скорой медицинской помощи, а также медицинских сестер, работающих с врачами-фтизиатрами, врачами-фтизиатрами участковыми, врачами-психиатрами, врачами-психиатрами детскими, врачами-психиатрами участковыми, врачами-психиатрами детскими участковыми, врачами-психиатрами подростковыми, врачами-психиатрами подростковыми участковыми, врачами-психиатрами-наркологами, врачами-психотерапевтами, врачами мануальными терапевтами, врачами-рефлексотерапевтами, врачами-профпатологами, врачами-сексологами, врачами-офтальмологами-протезистами, врачами-сурдологами-протезистами); акушерка (за исключением акушерки фельдшерско-акушерского пункта, акушерки, получающей доплаты по родовым сертификатам); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по функциональной диагностике; медицинские сестры по массажу; медицинская сестра-анестезист; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; зубной врач;

фельдшер (за исключением фельдшерафельдшерско-акушерского пункта, фельдшера учреждения или подразделения скорой медицинской помощи);  
рентгенолаборант;  
фельдшер-лаборант;  
медицинский технолог;  
медицинский лабораторный техник;  
лаборант;  
инструктор по лечебной физкультуре;  
операционная медицинская сестра;  
медицинская сестра палатная (постовая) дневного стационара;  
медицинская сестра-анестезист;  
медицинская сестра стерилизационной;  
главная медицинская сестра;  
главная акушерка;  
старшая медицинская сестра;  
старшая акушерка;  
медицинский статистик;  
медицинский регистратор.



Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Размеры выплаты за квалификационную категорию работникам  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения,  
подведомственных администрации Казачинского района**

1. Размеры выплаты за квалификационную категорию для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, врачей, провизоров и педагогических работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	9
2	Наличие первой квалификационной категории	18
3	Наличие высшей квалификационной категории	27

2. Размеры выплаты за квалификационную категорию для средних медицинских и фармацевтических работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие второй квалификационной категории	10
2	Наличие первой квалификационной категории	21
3	Наличие высшей квалификационной категории	33

**Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы  
для работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, а  
также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения  
и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на  
установление названной выплаты**

1. Размеры выплаты стимулирующего характера за опыт работы работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района:

1.1. Станции (отделений) скорой медицинской помощи:

Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется следующим категориям персонала станций и отделений скорой медицинской помощи:

- старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- медицинским работникам и водителям (в том числе состоящим в штате учреждений, осуществляющих автотранспортное обслуживание), выездным бригадам станций (отделений) скорой медицинской помощи и выездным реанимационным гематологическим бригадам;
- медицинским работникам и водителям выездных бригад станций (отделений) плановой и экстренной консультативной медицинской помощи отделений (станций) санитарной авиации);
- медицинским работникам постоянно действующих передвижных медицинских отрядов, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

25 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 25 процентов минимального оклада за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 75 процентов минимального оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

5 процентов минимального оклада – за своевременное прохождение повышения квалификации;

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

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

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

30 процентов минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 25 процентов минимального оклада за каждые

последующие два года непрерывной работы, но не выше 80 процентов минимального оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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

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

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности главного врача станции скорой медицинской помощи и его заместителя, заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются выплаты в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах.

1.1.1. Выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в аналогичном размере к часовым ставкам врачей-консультантов (врачей-специалистов), привлекаемых отделениями плановой и экстренной консультативной помощи (станциями санитарной авиации) для оказания экстренной консультативной медицинской помощи, с учетом их стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения на врачебных должностях всех наименований, в т.ч. и по совместительству, за время выполнения указанной работы с учетом времени переезда.

#### 1.2. Участковая служба:

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

- заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым терапевтам и педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков;
- фельдшерам, работающим на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках и поликлинических отделениях;
- врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);
- врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, домов-интернатов всех типов;
- врачам-фтизиатрам, врачам-педиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений (подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию взрослого и детского населения.

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

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

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

8 процентов установленного должностного оклада – при наличии ученой степени кандидата наук, почетного звания «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель»,

«Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»;

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

1.3. Учреждения, основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями:

Работникам учреждений (их структурных подразделений), основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, выплата стимулирующего характера за опыт работы осуществляется в следующем размере:

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

5 процентов минимального оклада за первый год работы и по 10 процентов минимального оклада за каждый следующий год работы, но не выше 55 процентов минимального оклада – для медицинских работников и не выше 35 процентов минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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

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

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

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

10 процентов минимального оклада за каждый год работы, но не выше 60 процентов минимального оклада – для медицинских работников и не выше 40 процентов минимального оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) - за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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

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

1.4. Иные учреждения:

Иным работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, за исключением работников, перечисленных в пунктах 1.1-1.3, 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 минимального оклада через три года непрерывной работы с последующим увеличением на 10 процентов минимального оклада через пять лет непрерывной работы, но не выше 25 процентов минимального 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», «Заслуженный учитель»,

«Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»;

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

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

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

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

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

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к минимальному 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 пунктах 1.1.-1.3 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 размерах до 40, до 60 или до 80 процентов минимального оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.4 настоящего приложения:

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

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

- время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и 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 учреждение здравоохранения и социальной защиты населения 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1.4 настоящего приложения, при условии, если ниже перечисленным 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

2.1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1–1.4 настоящего приложения, без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание 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, дающего 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 учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;
- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1- 1.4 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 и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;
- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;
- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

б) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1-1.4 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 учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1– 1.4 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 высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;
- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (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 учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (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 учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1.-1.4 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего 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 учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1.1- 1.4 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 учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1-1.4 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 учреждениях здравоохранения, 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 учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;



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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом 2.2.1 настоящего приложения, в стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего 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, дающего 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 учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Порядке.

Приложение № 10  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения, подведомственного администрации Казачинского района, с учетом отнесения такого учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	2	3	4	5	6
1.	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	4,1-5,0	3,1-4,0	2,1-3,0	1,0-2,0
2.	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и не оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	3,6-4,5	2,6-3,5	1,6-2,5	1,0-1,5
3.	учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания	3,1-3,5	2,6-3,0	2,1-2,5	1,5-2,0
4.	иные учреждения	2,0-4,0	1,5-3,1	1,1-3,1	1,0-2,5

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Показатели  
для отнесения муниципальных бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района,  
к группам по оплате труда руководителей учреждений**

1. Учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений <*>			
	I	II	III	IV
Количество коек в учреждении (коечный фонд), шт.	1001 и более	от 301 до 1000	от 101 до 300	до 100

-----  
<\*> Если учреждение имеет в своей структуре подразделения, оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь, которые по показателям, предусмотренным пунктом 3 настоящего приложения, могут быть отнесены к той же или более высокой группе по оплате труда руководителя учреждения, чем при определении такому учреждению группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с настоящим пунктом, то группа по оплате труда руководителя учреждения увеличивается на одну группу.

2. Учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечного фонда круглосуточного пребывания:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число врачебных должностей в учреждении, шт. ед.	201 и более	от 101 до 200	от 61 до 100	до 60

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной  
платы работников основного персонала для определения размера должностного  
оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения  
здравоохранения, подведомственного администрации Казачинского района**

1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО } i}{n},$$

где  $\text{ДО}_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$\text{ДО } i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

3. К основному персоналу по виду экономической деятельности «Здравоохранение и предоставление социальных услуг» для учреждений здравоохранения относятся врачи-специалисты (провизоры).

**Критерии оценки результативности и эффективности деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района**

1. Критерии оценки результативности и деятельности муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района (далее – учреждения), осуществляющих лечебно-профилактическую деятельность, для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам таких учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (далее – выплаты):

Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от установленного должностного оклада)
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>		
Сложность организации и управления учреждением	1 раз в год	5
Наличие публикаций в средствах массовой информации и публичных выступлений о деятельности учреждения, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	1 раз в год	5
Наличие в учреждении общественного совета, степень взаимодействия общественного совета и администрации учреждения	1 раз в квартал	10
Наличие и ведение в учреждении систем персонифицированного и предметно-количественного учета	1 раз в квартал	5
Соблюдение учреждением финансово-хозяйственной дисциплины	1 раз в квартал	30

Охват муниципальных образований мероприятиями по методической поддержке и контролю деятельности (совещания, конференции, выезды и т.д.)	1 раз в полугодие	5
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Выполнение установленных объемов медицинской помощи в рамках Программы государственных гарантий оказания населению Красноярского края бесплатной медицинской помощи	1 раз в квартал	30
Выполнение учреждением утвержденного плана выездной и организационно-методической работы	1 раз в год	5
Выполнение учреждением утвержденного плана внедрения новых организационных и медицинских технологий, стандартов	1 раз в год	5
<b>Выплата за качество работы</b>		
Достижение учреждением утвержденных показателей работы	1 раз в полугодие	140
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения, в том числе на качество предоставляемых им медицинских услуг	1 раз в квартал	5
Удовлетворенность пациентов медицинской помощью, оказываемой учреждением	1 раз в полугодие	5

2. Критерии оценки результативности и деятельности иных учреждений для установления выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам таких учреждений:

Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Периодичность оценки критерия	Размер выплаты (в процентах от установленного должностного оклада)
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>		
Сложность организации и управления учреждением	1 раз в год	10
Соблюдение учреждением финансово-хозяйственной дисциплины	1 раз в квартал	35
Охват муниципальных образований мероприятиями по методической поддержке и контролю деятельности (совещания, конференции, выезды и т.д.)	1 раз в полугодие	5
Отсутствие ДТП по вине водителей учреждения	1 раз в квартал	5

<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Выполнение учреждением утвержденного плана внедрения новых организационных и информационно-коммуникационных технологий в процесс управления учреждением	1 раз в год	10
<b>Выплата за качество работы</b>		
Достижение учреждением утвержденных показателей работы	1 раз в полугодие	85
Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	1 раз в квартал	5

3. Орган местного самоуправления, являющийся учредителем учреждения, ежегодно утверждает значения критериев оценки результативности и эффективности деятельности по каждому из учреждений.

4. Размеры выплат руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются ежеквартально в соответствии с результатами оценки результативности и эффективности деятельности учреждений.

5. Оценка результативности и эффективности деятельности учреждений осуществляется органом местного самоуправления, являющимся учредителем учреждения, на основании ежеквартальных отчетов руководителей учреждений о деятельности учреждений за соответствующий период.

**Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, а также порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право на установление данной стимулирующей выплаты**

1. Размеры выплат стимулирующего характера за опыт работы для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района:

1.1. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

5 процентов установленного должностного оклада за каждый год работы, но не более 55 процентов установленного должностного оклада – для медицинских работников и не более 35 процентов установленного должностного оклада – для иных работников таких учреждений (их структурных подразделений) – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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

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

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

1.2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, основной функцией которых является борьба с особо опасными инфекциями, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

10 процентов установленного должностного оклада за каждый год работы, но не более 40 процентов установленного должностного оклада – за стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения;

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



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

1.3. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам иных муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, за исключением работников, перечисленных в пункте 1.1, 1.2, для которых нормативными правовыми актами установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

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

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

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

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

1.4. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам иных муниципальных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации Казачинского района, за исключением работников, перечисленных в пункте 1.1, 1.2, для которых нормативными правовыми актами не установлено обязательное периодическое повышение квалификации, выплата стимулирующего характера за опыт работы устанавливается в размере:

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

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

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

1.5. Выплата за наличие почетного звания устанавливается только по основной должности.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы (далее – Порядок):

2.1. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.4 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 размерах до 40 и до 60 процентов установленного должностного оклада, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в пункте 1.3, 1.4 настоящего приложения:

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

- время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

- время пребывания в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

- время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. 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 учреждение здравоохранения и социальной защиты населения 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с

учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

2.1.3. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.4 настоящего приложения, при условии, если ниже перечисленным 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 учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года;

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

2.1.4. Работникам, предусмотренным в пунктах 1.1-1.4 настоящего приложения, без каких либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание 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, дающего право руководителю учреждения, его заместителям главному бухгалтеру учреждения на установление выплаты стимулирующего характера за опыт работы сохраняется:

2.2.1. При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

а) не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пунктах 1.1.-1.4 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 Роспотребнадзора, 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 и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

б) не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пунктах 1.1-1.4 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 учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пунктах 1.1-1.4 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 высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (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 учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (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 учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пунктах 1.1-1.4 настоящего приложения.

2.2.2. Стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего право работнику учреждения на установление стимулирующей выплаты к минимальному окладу 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 учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пунктах 1.1-1.4 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 учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;
- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пунктах 1.1-1.4 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 учреждениях здравоохранения, 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 учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах вузах, научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;
- отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Выплаты за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

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

2.4. В стаж непрерывной работы в сферах здравоохранения и социального обеспечения, дающего 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 учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, перечисленных в настоящем Порядке.

Приложение № 15  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и казенных учреждений  
здравоохранения, подведомственных  
администрации Казачинского района

**Объем средств  
на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных и  
казенных учреждений здравоохранения, подведомственных администрации  
Казачинского района**

№ п/п	Вид учреждения, подведомственного администрации Казачинского района	Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в год (в кратном отношении к должностному окладу руководителя)
1	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	50
2	учреждения здравоохранения, имеющие коечный фонд и не оказывающие амбулаторно-поликлиническую помощь	45
3	учреждения здравоохранения, не оказывающие стационарной медицинской помощи и не имеющие коечный фонд круглосуточного пребывания	42