

УТВЕРЖДАЮ:

Приказ
Главного врача ГБУЗ ПК «Чердынская РБ»
_____ Н.А.Козлова

Приказ № 6/1-од от «23 » января 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Пермского края от 03 сентября 2008 г. №291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края», Постановлением Правительства Пермского края от 31 декабря 2015 года № 1190-п «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края», с учетом Единых рекомендаций по устранению на федеральном региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений утверждаемые решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Соглашением о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края, методическими рекомендациями по установлению выплат стимулирующего характера работникам государственных учреждений здравоохранения Пермского края.

1.2. Положение разработано в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда, направленные на:
обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

использование различных видов стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг), устанавливаемых к должностным окладам, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы (оказываемые услуги);

соблюдение основных государственных гарантий по оплате труда;

участие представительного органа работников при утверждении порядка и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (далее учреждение).

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования) и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Настоящее Положение определяет:

размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

порядок и общие условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителей, заместителя главного врача по финансам, главных медицинских сестер, главных фельдшеров и работников учреждения.

1.6. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, соглашения о минимальной заработной плате в Пермском крае.

1.7. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах планового фона оплаты труда учреждения.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы

должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ, оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

1.10. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.10.1. наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.10.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.10.3. для медицинских работников учреждения долю выплат по окладам (должностным окладам) в структуре фондов заработной платы учреждения не ниже 50 процентов без учета компенсационных выплат, сохранив при этом уровень заработной платы медицинских работников не ниже уровня заработной платы предшествующего года с учетом ее повышения в установлении нескольких размеров окладов (должностных окладов) по медицинским работникам, отнесенным к одному квалификационному уровню одной профессиональной квалификационной группы.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений, которая определяет размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.2.1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» и составляют по ПКГ:

2.2.1.1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	18104	Младший медицинская сестра по уходу за больными, санитарка; сестра-хозяйка;

2.2.1.2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	18300	медицинский статистик; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; медицинская сестра стерилизационной;
2 квалификационный уровень	19450	помощник врача -энтомолога; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант;
3 квалификационный уровень	21200	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра участковая; медицинская сестра по функциональной диагностике; медицинская сестра приемного отделения; лаборант техник (фельдшер-лаборант)

4 квалификационный уровень	22650	акушерка; фельдшер; зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной;
5 квалификационный уровень	24200	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер); заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий); заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом - фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)

2.2.1.3. ПКГ «Врачи и провизоры»:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	25400	врач-стажер; провизор-стажер
2 квалификационный уровень	28800	врачи-специалисты*;
3 квалификационный уровень	30750	врачи-специалисты стационарных подразделений, (отделений); врачи-терапевты участковые; врачи-педиатры участковые; врачи общей практики (семейные врачи)**
4 квалификационный уровень	33320	врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; старший врач; старший провизор

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням.

** Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню «Стационарным подразделением учреждения является структурное подразделение, имеющее в своем составе койки дневного и круглосуточного пребывания.

Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) четвертого квалификационного уровня ПКГ «Врачи и провизоры» распространяется на:

Оперирующих врачей хирургов всех наименований нижеперечисленных хирургических отделений (палат) для взрослых и детей в стационаре:

Акушерское (в том числе физиологическое, обсервационное, патологии беременных);

гинекологическое:

Хирургическое.

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

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	36460	Заведующий (начальник) структурного подразделения*** (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела; отделения; лаборатории; кабинета; отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы
2 квалификационный уровень	39380	заведующий отделением хирургического профиля стационаров ****

*** Кроме заведующих отделениями хирургических профилей стационаров.

2.2.2. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг , устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. №149н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» и составляют ПКГ:

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

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	13889	Специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре
2 квалификационный уровень	14326	Биолог; зоолог; энтомолог; медицинский психолог; эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионизирующих излучений; химик- эксперт учреждения здравоохранения

2.2.3 Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников , занимающих должности административно- управленческого и вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам , утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и составляют по ПКГ:

2.2.3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	10691	секретарь-машинистка, кассир, машинистка, статистик, кладовщик
2 квалификационный уровень	12963	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»

2.2.3.2. ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	13455	техник-метролог, администратор
2 квалификационный уровень	13889	Заведующий архивом, заведующий хозяйством, заведующий канцелярией, заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	14307	начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».
4 квалификационный уровень	14735	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	15199	Начальник гаража

2.2.3.3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	15358	Бухгалтер, инженер, инженер по нормированию труда, специалист по охране труда, системный администратор, специалист по кадрам, экономист, экономист по финансовой работе; юрисконсульт, специалист по закупкам, контрактный управляющий, медицинский техник
2 квалификационный уровень	16130	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория
3 квалификационный уровень	16431	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория
4 квалификационный уровень	17955	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
5 квалификационный уровень	19799	Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера, главный специалист по кадрам

2.2.3.4. «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
1 квалификационный уровень	21303	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела охраны труда.
2 квалификационный уровень	21350	Главный (механик, технолог, энергетик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации
3 квалификационный уровень	21373	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения

2.2.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) специалистов второго уровня, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, в учреждениях устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) ПКГ второго уровня:

Квалификационный уровень	Размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), руб.	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	Ж
2 квалификационный уровень	15356	Специалист (ведущий специалист) гражданской обороны

2.2.5. размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) специалистов, не включенных в профессиональные квалификационные группы:

Тарифная ставка, оклад (должностной оклад), руб.	Наименование должности
1	2
15358	Специалист по охране труда, специалист по закупкам
16130	Специалист по охране труда 11 категории
17303	Специалист по охране труда 1 категории

2.2.6. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам рабочих государственных учреждений Пермского края утверждены постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края».

2.2.6.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, (руб.)
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: истопник; кладовщик; кухонный работник; машинист (кочегар) котельной; машинист по стирке и ремонту спецодежды; подсобный рабочий; сторож-вахтер; уборщик производственных помещений; кочегар; буфетчица; кастелянша; оператор ЭВМ	10114
2 квалификационный уровень	Профессия рабочих отнесенных к первому квалификационному уровню. При выполнении работ профессий с производным наименованием «старший» (старший по смене), повар.	11933

2.2.6.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов и с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	12923
----------------------------	--	-------

		Водитель автомобиля, тракторист, электрик, слесарь-сантехник, плотник, электрогазосварщик, автоклавер , дезинфектор;	
2	квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	14386
3	квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17305
4	квалификационный уровень	Профессий рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих (особо ответственные) работы, <*>	20904

Примечание:

2.2.6.3. Размер оклада, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», устанавливаются высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего размера оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», решается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом, с учетом его квалификации, объема и качества, выполняемых им работ, в пределах средств направляемых на оплату труда рабочих учреждения .

2.2.6.4. Руководителю учреждения рекомендуется к 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» относить рабочих выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо

ответственные) работы, тарифицированных до введения отраслевой системы оплаты труда работников учреждения по 9-12 разряду Единой тарифной сетке.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в порядке и на условиях, предусмотренных разделом V настоящего Положения.

2.5. При формировании системы оплаты труда в учреждения устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по установленным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 %.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала определен в **Приложении 1** к настоящему Положению.

2.6. Тарификация работников учреждения проводится в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры

3.1. Заработная плата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, главной медсестры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства

Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения (среднесписочной численности медицинских работников учреждения; наличия медицинской помощи, оказываемой в условиях круглосуточного стационара, наличия структурных подразделений, находящихся в нескольких муниципальных образованиях Пермского края), и определяется как произведение базового должностного оклада и суммы коэффициентов по соответствующим основаниям по каждому установленному критерию.

3.3.1. Конкретный размер должностного оклада руководителю учреждения устанавливается учреждением в соответствии с Порядком.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, заместителя главного врача по финансам учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассматриваемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей).

3.5. Руководителю с учетом условий его труда учреждением могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.6. Руководителю учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

Установление руководителю учреждения за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг, а также премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения.

3.7. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на основании приказа учреждения :

- заместителю главного врача по медицинской части на 20% ниже должностного оклада руководителя ;

главному бухгалтеру на 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения .

3.8. Заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главная медицинская сестра, имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV и V настоящего Положения.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг заместителям руководителя и заместителю главного врача по финансам учреждения устанавливается не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения трудовым договором. Конкретный размер стимулирующей выплаты по каждому заместителю руководителя и заместителю главного врача по финансам устанавливается с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения за квартал, год.

IV. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

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

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и не образуют новый оклад, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

4.3. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты отдельным категориям медицинских работников, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекции;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

иные выплаты компенсационного характера.

4.4. Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, или аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом итогового класса (подкласса) условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада),

установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливаются в зависимости от итогового класса (подкласса) условий труда 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 и должны отличаться в сторону увеличения с каждым последующим уровнем, Приложение №3.

Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам по должностям устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда медицинским работникам учреждения (структурных подразделений) для лечения психически больных, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также работникам учреждений (структурных подразделений) для лечения больных туберкулезом, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, рекомендуется устанавливать в размерах, определенных приложением 2 к настоящему Положению.

4.5. Размеры и условия повышения оплаты труда за специфику работы медицинским работникам, участвующим в оказании наркологической, паллиативной медицинской помощи и помощи онкологическим больным, а также медицинским работникам, участвующим в оказании медицинской помощи детям 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 том числе детскими церебральными параличами без нарушения психики, с нарушениями слуха и речи (глухонемых, оглохших, тугоухих), с нарушениями речи (заикающихся, с алалией и другими нарушениями речи), с нарушениями зрения (слепых, слабовидящих) рекомендуется устанавливать в размерах, определенных приложением 2 к настоящему Положению.

4.6. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Специалистам, работающим в учреждении (структурных подразделениях), расположенных на территории сельских населенных пунктов, устанавливается повышенный на 25 % размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В случае если специалистами учреждения, оказывается медицинская помощь на территории сельского населенного пункта им также устанавливается повышенный на 25% размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы, связанной с непосредственным оказанием медицинской помощи на территории сельского населенного пункта.

К должностям специалистов, работающих в учреждении (структурных подразделениях), расположенных на территории сельских населенных пунктов, имеющих право на повышенный на 25 % размер тарифных ставок, должностных окладов, относятся медицинские и фармацевтические работники, имеющие высшее или среднее профессиональное (медицинское или фармацевтическое) образование.

4.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

4.8.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 % от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время **(с 22 часов до 6 часов)**.

- 50% должностного часового оклада работника за каждый час работы при оказании скорой или экстренной медицинской помощи.

- 40% должностного часового оклада работника за каждый час работы при оказании неотложной медицинской помощи.

Конкретный размер повышения оплаты труда работников учреждения, за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

4.10. Отдельным категориям медицинских работников, подвергающимся риску заражения новой коронавирусной инфекцией, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 2022 года №1268 «О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией в размере 25% от оклада (должностного оклада) в порядке и на условиях, установленных приказом Министерства:

-врачам и медицинским работникам с высшим (немедицинским) образованием оказывающим специализированную медицинскую помощь в стационарных условиях, среднему медицинскому персоналу, участвующему в оказании медицинской помощи в стационарных

условиях, младшему медицинскому персоналу, обеспечивающему оказание специализированной медицинской помощи в стационарных условиях;

-участковым терапевтам, участковым педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), врачам – инфекционистам, среднему медицинскому персоналу, работающему с данными врачами, фельдшерам фельдшерско - акушерских пунктов, фельдшерских пунктов , оказывающим первичную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях.

Доплата осуществляется медицинским работникам, указанным в настоящем пункте, занимающим штатную должность в полном и не в полном объеме, а также на условиях внутреннего и внешнего совместительства и не в полном объеме , начисляется за фактически отработанное время.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа учреждения.

5.2. В государственном учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие квалификационной категории;

выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

надбавка за интенсивность труда;

надбавка к должностному окладу работникам, имеющим ученую степень, почетное звание;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);

выплаты к профессиональному празднику «День медицинского работника», при награждении государственными наградами Российской Федерации, входящими в государственную наградную систему Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Пермского края (указанные выплаты носят единовременный характер, назначается в порядке и на условиях, установленных правовым актом учредителя);

за применение в работе достижений науки передовых методов труда, за высокие достижения в работе, за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

а наставничество, выплачивается в порядке и на условиях, установленных нормативным правовым актом.

5.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников устанавливаются правовым актом учредителя. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа, которым может предусматриваться дополнительные показатели и критерии эффективности деятельности работников с учетом спецификации деятельности учреждения.

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения. Выплаты производятся на основании Порядка «о выплате надбавок стимулирующего характера работникам, работающим на эффективных контрактах», согласно приложению 11 к настоящему Положению.

Перечень показателей и критерии эффективности деятельности работников учреждения установлен соответствующими приложениями к настоящему Положению:

- для врача- терапевта участкового, медицинской сестры участковой врача-терапевта участкового, врача –педиатра участкового и медицинской сестры врача –педиатра участкового приложение № 5 к настоящему Положению;

- для заведующих фельдшерско–акушерскими пунктами, фельдшеров, акушерок, медицинских сестер, приложение № 4 к настоящему Положению;

- для врачей–специалистов, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь (за исключением врачей–специалистов особо востребованных специальностей: онкология, травматология и ортопедия, ревматология, фтизиатрия, эндокринология детская, хирургия детская) среднего медицинского персонала, работающего с врачами специалистами либо оказывающего амбулаторную медицинскую помощь самостоятельно, приложение № 6 к настоящему Положению;

- для врачей –специалистов и среднего медицинского персонала, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях (условиях дневного стационара) приложение № 7 к настоящему Положению;

- для врачей –специалистов и среднего медицинского персонала лечебно- диагностических служб, приложение № 8 к настоящему Положению;

- для руководителей структурных подразделений и старших медицинских сестер (акушерок) структурных подразделений, приложение № 9 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, должности которых не применены выше , устанавливаются руководителем самостоятельно.

Врачи-специалисты, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются в размере не менее 6000 рублей. Перечень врачей – специалистов установлен приложением № к настоящему Положению.

Отдельным категориям работников предусматриваются выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг в следующих размерах:

- врачам – терапевтам участковым за увеличение часов приема до 6 , в медицинской организации государственной системы здравоохранения Пермского края, оказывающей первичную медико-санитарную помощь взрослому населению , в размере не менее 5000 рублей;

Порядок и условия осуществления выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг, показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг в обязательном порядке включаются в трудовой договор («эффективный контракт»).

Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении «эффективного контракта» утверждены приказом Министерства здравоохранения Пермского края от 17.07.2014 года № СЭД-34-01-06-550.

Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг врачу-терапевту участковому, врачу-педиатру участковому, медицинской сестре участковой врача –терапевта участкового, врача –педиатра участкового, медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, осуществляется в соответствии с постановлением №1190-п.

Установленные размеры выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг подлежат уменьшению при условии невыполнения или ненадлежащего выполнения работником учреждения показателей и критериев эффективности деятельности.

5.4. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации в рамках выплат за качество выполняемых работ, оказываемых услуг рекомендуется устанавливать дополнительные выплаты к должностному окладу за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

5.4.1. врачам – руководителю учреждения и врачам заместителям руководителя учреждения к должностному окладу в размерах:

при наличии второй квалификационной категории - 8 %;

при наличии первой квалификационной категории - 16 %;

при наличии высшей квалификационной категории - 24 %.

Врачу - руководителю учреждения и врачам - заместителям руководителя учреждения квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественного здоровья»;

5.4.2. врачам- руководителям структурных подразделений, врачам – специалистам в размерах:

при наличии второй квалификационной категории – 2000,0 рублей;

при наличии первой квалификационной категории – 4000,0 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории – 6000,0 рублей.

Врачам - руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Медицинским и фармацевтическим работникам квалификационная категория учитывается по должности, соответствующей специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

5.4.3. среднему медицинскому персоналу в размере:

при наличии второй квалификационной категории -1500,0 рублей;
при наличии первой квалификационной категории – 2500,0 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории- 4000.0 рублей.

Главной медицинской сестре квалификационная категория учитывается по любой специальности среднего медицинского персонала учреждения.

Надбавки за квалификационную категорию предусмотренные пунктом 5.5 настоящего Положения, устанавливаются на основании документа, предусмотренного действующим законодательством, с даты, подтверждающей присвоение (подтверждение) квалификационной категории, в течении 5 лет».

5.5. Надбавка к должностному окладу работникам, имеющим ученую степень, почетное звание, устанавливается при наличии следующих условий:

5.5.1. врачу - руководителю учреждения, врачам - заместителям руководителя учреждения:

имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 10 %;

имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, почетное звание «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», - в размере 20 %;

5.5.2. врачам-руководителям структурных подразделений, врачам:

имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук, - в размере 5000 рублей;

имеющим учетную степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических , химических) наук, « Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», - в размере 10000 рублей.

Надбавка за наличие почетного звания «Заслуженный врач» устанавливается также врачам, получившим почетное звание «Заслуженный врач республиках, входивших в состав СССР до 31 декабря 1991 года;

5.5.3. среднему медицинскому персоналу, имеющему почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», - в размере 5000 рублей.

Специалистам, имеющим почетное звание, надбавка устанавливается по основному месту работы.

При наличии у работников двух почетных званий или почетного звания и учетной степени надбавка устанавливается по одному из оснований, где предусмотрен наибольший размер».

5.6. Надбавки за интенсивность труда устанавливается работнику на срок не более чем на год.

Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть:

- функции, соответствующие содержанию труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки за интенсивность труда работнику, и устанавливается на срок не более чем на год.

5.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам в течение периода проведения данного вида работ в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.8. С целью поощрения работников учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, год в порядке и на условиях, установленных правовым актом учредителя.

5.9. Решение о введении каждой конкретной премии, указанной в пунктах 5.8. и 5.9. настоящего Положения, принимает руководитель учреждения, при этом наименование премии и условия ее установления включаются в положение об оплате труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидий, полученных на выполнение государственного задания, а также за счет средств обязательного медицинского страхования и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главному бухгалтеру, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

работников структурных подразделений учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в локальных нормативных актах учреждения и в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.11. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляются учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансового обеспечения). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в локальных нормативных актах учреждения и трудовом договоре с работниками (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и заместителя руководителя по финансам.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации в целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Режим рабочего времени и его учет во время дежурства на дому устанавливаются с учетом Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02 апреля 2014 г. № 148н.

6.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов и служащих, а также профессии рабочих данного учреждения. При этом должна соблюдаться Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02 мая 2023 г. № 205Н.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Пермского края, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и отражается в составе расходов плана финансово-хозяйственной деятельности государственного учреждения. Порядок составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности утверждается нормативным правовым актом учредителя.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций – учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда
работников Государственного
бюджетного учреждения
Пермского края «Чердынская
районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений здравоохранения Пермского края

К административно-управленческому персоналу относятся:

- 1) бухгалтер;
- 2) главная медицинская сестра;
- 3) главный врач;
- 4) делопроизводитель;
- 5) заместитель главного врача по финансам;
- 6) заведующий складом ;
- 7) заведующий хозяйством;
- 8) заместитель главного бухгалтера;
- 9) заместитель главного врача;
- 10) специалист по охране труда;
- 11) системный администратор ;
- 12) специалист по кадрам;
- 13) кассир;
- 14) машинистка;
- 15) начальник планово-экономического отдела;
- 15) начальник отдела по работе с персоналом;
- 16) начальник хозяйственного отдела;
- 17) секретарь ; секретарь-машинистка;
- 18) специалист (ведущий специалист) гражданской обороны;
- 19) специалист по закупкам;
- 21) специалист по социальной работе;
- 22) статистик;
- 23) контрактный управляющий.
- 24) экономист;
- 25) юрисконсульт;

К вспомогательному персоналу относятся:

- 1) администратор;
- 2)водитель ;

- 3)кладовщик
- 4)истопник;
- 5)кастелянша;
- 6)кухонный работник;
- 7) уборщик производственных помещений;
- 8)оператор электронно-вычислительных машин;
- 9)автоклавер;
- 10)повар;
- 11) подсобный рабочий;
- 12)машинист (кочегар)котельной;
- 13)оператор стиральных машин;
- 14)слесарь-сантехник;
- 15) электрогазосварщик;
- 16) электрик;
- 17)тракторист;
- 18) сторож

Конкретный перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников государственных учреждений устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

**Рекомендуемые размеры
повышения оплаты труда отдельным категориям
медицинских работников, занятых на работах с вредными
и(или) опасными условиями труда**

Перечень должностей (специальностей, категорий) медицинских работников	Рекомендуемый размер повышения к должностному окладу, %
1	2
Медицинские работники учреждений (структурных подразделений) для лечения психически больных, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист, средний и младший медицинский персонал	25 %
Медицинские работники учреждений (структурных подразделений) для лечения больных туберкулезом, занятые на работах с вредными и(или) опасными условиями труда	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист, средний и младший медицинский персонал, воспитатель, психолог ³	25 %
Работники учреждений (структурных подразделений) для лечения наркологических больных	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание наркологической помощи, руководитель структурного подразделения – врач-специалист, средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог, социальный работник, специалист по социальной работе, парикмахер, воспитатель, логопед, психолог ⁷	25%

В каждом учреждении на основании приведенного в настоящем приложении перечня должен быть составлен и утвержден с учетом мнения представительного органа работников перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности (лечения, обеспечения диагностики, экспертизы, непосредственного обслуживания или контакта с больными и др.) устанавливается доплата, в том числе за каждый час работы в условиях, предусмотренных указанным перечнем.

Работающие:

¹ в психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь;

² в туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь;

³ в наркологических лечебно-профилактических медицинских организациях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, лечебно-производственных (трудовых) мастерских) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих наркологическую помощь

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

Размеры повышения оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании произведенной специальной оценки условий труда рабочих мест с учетом итогового класса (подкласса) в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

№ п/п	Наименование должности	вредный класс условий труда, по которому установлена доплата	Размер повышения к должностному окладу
Вредный класс условий труда 3.1			
1	Электрогазосварщик	3.1	4%
2	Повар	3.1	4%
3	Куханный работник	3.1	4%
4	Буфетчик	3.1	4%
Фельдшерско-акушерские пункты			
1	Истопник	3.1	4%
Поликлиника			
1	Уборщик производственных помещений	3.1	4%
Параклиника			
1	Уборщик производственных помещений	3.1	4%
Круглосуточные стационары (педиатрия, гинекология, терапия)			
7	Уборщик производственных помещений	3.1	4%

	Административно-хозяйственная часть		
1	Машинист (кочегар) котельной	3.1	4%
	Фельдшерско-акушерские пункты		
1	Машинист (кочегар) котельной	3.1	4%
Вредный класс условий труда 3.2			
	Руководители и заместители		
1	Главный врач	3.2	7%
2	Заместитель главного врача по медицинской части- врач	3.2	7%
3	Заведующий поликлиникой - врач	3.2	7%
4	Главная медицинская сестра	3.2	7%
Поликлиника			
1	Врач- профпатолог	3.2	7%
2	Старшая медицинская сестра	3.2	7%
3	Врач-педиатр участковый	3.2	7%
4	Фельдшер	3.2	7%
5	Врач -педиатр	3.2	7%
6	Врач – акушер-гинеколог	3.2	7%
7	Врач-терапевт	3.2	7%
8	Врач –терапевт участковый	3.2	7%
9	Медицинская сестра участковая	3.2	7%
10	Медицинская сестра	3.2	7%
11	Врач - дерматовенеролог	3.2	7%

12	Врач - отоларинголог	3.2	7%
13	Врач – офтальмолог	3.2	7%
14	Врач- фтизиатр	3.2	7%
15	Врач- психиатр	3.2	7%
16	Врач –психиатр -нарколог	3.2	7%
17	Врач -стоматолог	3.2	7%
18	Зубной врач	3.2	7%
19	Врач -хирург	3.2	7%
20	Врач -невролог	3.2	7%
21	Медицинская сестра процедурной	3.2	7%
22	Акушерка	3.2	7%
	Детские сады ,школы		
1	Медицинская сестра	3.2	7%
2	Фельдшер	3.2	7%
	Кабинет медицинской профилактики		
1	Заведующий кабинетом - врач	3.2	7%
2	Медицинская сестра	3.2	7%
	Дневной стационар при поликлинике (педиатрические 4 койки)		
1	Врач-педиатр	3.2	7%
3	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
	Клинико-диагностическая лаборатория		
1	Врач - клинический лаборант	3.2	7%
	Фельдшер- лаборант	3.2	7%

	Дневной стационар при поликлинике		
1	Врач – терапевт	3.2	7%
2	Врач- невролог	3.2	7%
4	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
5	Медицинская сестра процедурная	3.2	7%
Параклинические отделения			
	Клинико-диагностическая лаборатория		
1	Врач - клинический лаборант	3.2	7%
	Фельдшер- лаборант	3.2	7%
	Рентгенологический кабинет		
1	Врач - рентгенолог	3.2	7%
2	Рентгенолаборант	3.2	7%
	Кабинет ультразвуковых исследований		
1	Врач- ультразвуковой диагностики	3.2	7%
	Кабинет физиотерапии		
1	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2	7%
	Кабинет функциональной диагностики		
1	Врач –функциональной диагностики	3.2	7%
2	Медицинская сестра	3.2	7%
	Кабинет массажа		
1	Медицинская сестра по массажу	3.2	7%
	Административно – хозяйственная часть		

1	Дезинфектор	3.2	7%
Круглосуточный стационар			
	Педиатрическое отделение	3.2	7%
1	Заведующий отделением – врач педиатр	3.2	7%
2	Врач -педиатр	3.2	7%
3	Старшая медицинская сестра	3.2	7%
4	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
	Терапевтическое отделение		
1	Заведующий отделением – врач-терапевт	3.2	7%
2	Старшая медицинская сестра	3.2	7%
3	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
4	Медицинская сестра процедурной	3.2	7%
	Гинекологическое отделение		
1	Врач-акушер-гинеколог	3.2	7%
2	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
Фельдшерско-акушерские пункты			
1	Заведующий - фельдшер	3.2	7%
2	Заведующий - акушер	3.2	7%
3	Фельдшер	3.2	7%
4	Медицинская сестра патронажная	3.2	7%
5	Зубной врач	3.2	7%
6	Акушерка	3.2	7%
7	Медицинская сестра	3.2	7%
Участковая больница п.Керчево			

	Заведующий –врач	3.2	7%
	Старшая медицинская сестра	3.2	7%
	Медицинская сестра процедурной	3.2	7%
	Врач- педиатр участковый	3.2	7%
	Врач –стоматолог	3.2	7%
	Врач – терапевт участковый	3.2	7%
	Медицинская сестра участковая	3.2	7%
	Медицинская сестра	3.2	7%
	Врач –педиатр	3.2	7%
	Врач-терапевт	3.2	7%
	Медицинская сестра палатная	3.2	7%
	Врач - рентгенолог	3.2	7%
	Рентгенолаборант	3.2	7%
	Врач- эндоскопист	3.2	7%
	Медицинская сестра по физиотерапии	3.2	7%
	Фельдшер- лаборант	3.2	7%

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

Настоящие Правила определяют порядок и условия осуществления денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ» (далее соответственно - денежные выплаты, медицинские работники, учреждения).

1. Настоящие Правила определяют порядок и условия осуществления денежных выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи учреждений здравоохранения Пермского края (далее соответственно - денежные выплаты, медицинские работники, учреждения).

2. Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Заведующий фельдшерско-акушерским пунктом, фельдшер (акушерка) фельдшерско-акушерского пункта	3 500,0
Медицинская сестра фельдшерско-акушерского пункта	2 500,0
Врач скорой медицинской помощи	5 000,0
Фельдшер (акушерка) скорой медицинской помощи	3 500,0
Медицинская сестра скорой медицинской помощи	2 500,0

3. Выплаты медицинским работникам осуществляется за счет средств обязательного медицинского страхования и включается в тариф на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию в части расходов на оплату труда медицинских работников, участвующих в оказании соответствующей медицинской помощи.

4. Выплаты осуществляются медицинским работникам, указанным в пункте 2 настоящих Правил, занимающим штатную должность в полном и не полном объеме, а также на условиях внутреннего и внешнего совместительства. Выплаты осуществляются с учетом показателей деятельности медицинских работников за фактически отработанное время.

5. Установленный размер денежных выплат, указанный в пункте 2 настоящих Правил, подлежит уменьшению при условии невыполнения или ненадлежащего выполнения показателей эффективности деятельности медицинских работников. Порядок и условия определения размера данных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.1. Перечень показателей и критериев эффективности деятельности для заведующих фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшеров, акушеров, медицинских сестер в том числе патронажных фельдшерско-акушерских пунктов , приложение №4 к настоящему положению:

Показатели и критерии эффективности деятельности	источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Обеспечение выполнения установленного задания по Территориальной программе государственного задания	отчетная форма	100% от 95% до 99,9% от 90% до 94,9% менее 90%	10 8 3 0	ежемесячно
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного , вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

	граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения			
--	---	--	--	--

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПРАВИЛА

осуществления денежных выплат врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых государственного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

1. Настоящие Правила определяют порядок и условия осуществления денежных выплат : за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) государственного учреждения здравоохранения Пермского края « Чердынская РБ» (далее соответственно - денежные выплаты, медицинские работники, учреждения).

2. Денежные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
Врачи-терапевты участковые, врачи-педиатры участковые, врачи общей практики (семейные врачи)	10 000,0
Медицинские сестры участковые врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей)	5 000,0

3. Денежные выплаты осуществляются медицинским работникам, занимающим штатную должность в полном и не в полном объеме, а также на условиях внутреннего и внешнего совместительства. Выплаты осуществляются с учетом показателей деятельности медицинских работников за фактически отработанное время.

4. Расходы на денежные выплаты включаются в структуру тарифа на оплату амбулаторной медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

5. Установленный размер денежных выплат, указанный в пункте 2 настоящих Правил, подлежит уменьшению при условии невыполнения показателей эффективности деятельности медицинских работников . Порядок и условия определения размера данных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.1. Перечень показателей и критериев эффективности деятельности для врача –терапевта участкового, врача –педиатра участкового , медицинской сестры участковой врача терапевта участкового, медицинской сестры участковой врача педиатра участкового приложение № 5, настоящему положению:

Показатели и критерии эффективности деятельности врача-терапевта участкового, врача –педиатра участкового

Показатели и критерии эффективности деятельности	источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, (баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Обеспечение сроков ожидания приема врачом в соответствии с Территориальной программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее Территориальная программа	отчетные формы	до 24 часов до 72 часов более 72 часов	10 5 0	Ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или) вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного, вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно
--	---	----------------------	--------	------------

Показатели и критерии эффективности деятельности медицинской сестры участковой врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового

Показатели и критерии эффективности деятельности	источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Отсутствие случаев нарушения установленных стандартных правил и нормативов	Акты проверок	Отсутствии 1 и более	5 0	Ежемесячно
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской	Акты проведения внутриведомственного, вневедомственного	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или вневедомственного контроля (экспертизы)	контроля (экспертизы) и др.			
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

6. Для работников , которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, дополнительные денежные выплаты осуществляются в полном объеме.

Приложение 6

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПРАВИЛА

осуществления выплат врачам-специалистам, оказывающим амбулаторную медицинскую помощь, среднему медицинскому персоналу, работающему с врачами-специалистами либо оказывающему амбулаторную медицинскую помощь самостоятельно, в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

1. Настоящие Правила определяют порядок, условия осуществления выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказанных услуг врачами-специалистами, оказывающими амбулаторную медицинскую помощь, среднему медицинскому персоналу, работающему с врачами-специалистами либо оказывающему амбулаторную медицинскую помощь самостоятельно, а также врачам-акушерам-гинекологам и среднему медицинскому персоналу, работающему с врачами-акушерами-гинекологами в части повышения доступности амбулаторной медицинской помощи (далее соответственно - выплаты, медицинский работник) государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ».

2. Конкретный размер, порядок и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе критериев оценки эффективности работы по показателям деятельности.

Общие требования к размеру, порядку и условиям при назначении выплат медицинским работникам устанавливается правовым актом учредителя.

3. Расходы на выплаты медицинским работникам включаются в структуру тарифа на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию, а по видам медицинской помощи, не включенным в базовую программу обязательного медицинского страхования, — в стоимость государственной услуги.

4. Выплаты осуществляются медицинским работникам, занимающим полную и неполную ставку, в том числе по совместительству.

В случае если действующими штатными нормативами предусмотрено и введено в штатное расписание менее 1 должности медицинских работников, работающих по основной должности на неполную ставку, выплаты производятся пропорционально объему работы.

Для медицинских работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, выплаты осуществляются в полном объеме.

Показатели и критерии эффективности деятельности врачей специалистов, оказывающих амбулаторную помощь (за исключением врачей –специалистов особо

востребованных специальностей:(онкология, травматология, ортопедия, ревматология, фтизиатрия, эндокринология детская, хирургия детская)

Показатели и критерии эффективности деятельности	источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Обоснование выполнения установленного задания (задания) по Территориальной программе ,рассчитанного исходя из функции врачебной должности	Ведомость учета врачебных посещений (отчетная форма)	100% от95%до 99,9% от90%до 94,9% менее 90%	10 8 3 0	Ежемесячно
Обеспечение сроков ожидания приема врачом в соответствии с Территориальной программой	Отчетная форма	менее11 дней от 11 до 14 дней более 14 дней	10 5 0	
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении	Акты проведения внутриведомственного , вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

внутриведомственно го и (или вневедомственного контроля (экспертизы)				
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячн о

Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала, работающего с врачами –специалистами либо оказывавшего амбулаторную медицинскую помощь самостоятельно

Показатели и критерии эффективности деятельности	источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и нормативов	Акты проверок	Отсутствие 1 и более	5 0	
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления	Акты проведения внутриведомственного, вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

<p>медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или) вневедомственного контроля (экспертизы)</p>				
<p>Отсутствие обоснованных жалоб</p>	<p>Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения</p>	<p>Отсутствие 1 и более</p>	<p>5 0</p>	<p>ежемесячно</p>

Приложение №7

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПРАВИЛА

осуществления выплат врачам-специалистам, оказывающим медицинскую помощь в стационарных условиях (в условиях дневного стационара) , среднему медицинскому персоналу, оказывающего медицинскую помощь в стационарных условиях (в условиях дневного стационара в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

1. Настоящие Правила определяют порядок, условия осуществления выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказанных услуг врачами-специалистами, оказывающими медицинскую помощь в стационарных условиях (в условиях дневного стационара) , среднему медицинскому персоналу оказывающему медицинскую помощь в стационарных условиях (условиях дневного стационара), (далее соответственно - выплаты, медицинским работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»).

2. Конкретный размер, порядок и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе критериев оценки эффективности работы по показателям деятельности.

3. Расходы на выплаты медицинским работникам включаются в структуру стоимости КСГУ на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

4. Выплаты осуществляются медицинским работникам, занимающим полную и неполную ставку, в том числе по совместительству.

В случае если действующими штатными нормативами предусмотрено и введено в штатное расписание менее 1 должности медицинских работников, работающих по основной должности на неполную ставку, выплаты производятся пропорционально объему работы.

Для медицинских работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, выплаты осуществляются в полном объеме.

Показатели и критерии эффективности деятельности врачей –специалистов, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях (в условиях дневного стационара)

Показатели и критерии эффективности деятельности	и источник информации	Условия получения выплаты (оценка	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или	Периодичность выплаты
--	-----------------------	------------------------------------	---	-----------------------

		выполнени я критерия)	других единиц измерения)	
Ведение истории болезни пациента в электронном виде	Данные электронной системы «Промед»	100% менее 100%	10 0	Ежемесячно
Отсутствие расхождений клинического и патологоанатомического диагнозов<*>	Карта стационарного больного, протокол патологоанатомических вскрытия (форма 013/у)	отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного , вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

<*> Показатели и критерии эффективности деятельности предусмотрены для врачей- специалистов отделений круглосуточного стационара.

Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала , оказывающего медицинскую помощь в стационарных условиях (в условиях дневного стационара)

Показатели и критерии эффективности деятельности	Источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты
Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и нормативов	Акты проверок	Отсутствие 1 и более	5 0	
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или) вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного, вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

Приложение №8

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПРАВИЛА

осуществления выплат врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу лечебно-диагностических служб (эндокринологии, клинической лабораторной диагностике, рентгенологии, ультразвуковой диагностики, функциональной диагностики, физиотерапии) в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

1. Настоящие Правила определяют порядок, условия осуществления выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказанных услуг врачами-специалистами, средним медицинским персоналом лечебно- диагностических служб (эндокринологии, клинической лабораторной диагностике, рентгенологии, ультразвуковой диагностики, функциональной диагностики, физиотерапии), (далее соответственно - выплаты, медицинским работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ».

2. Конкретный размер, порядок и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе критериев оценки эффективности работы по показателям деятельности.

3. Расходы на выплаты медицинским работникам включаются в структуру тарифа стоимости на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

4. Выплаты осуществляются медицинским работникам, занимающим полную и неполную ставку, в том числе по совместительству.

В случае если действующими штатными нормативами предусмотрено и введено в штатное расписание менее 1 должности медицинских работников, работающих по основной должности на неполную ставку, выплаты производятся пропорционально объему работы.

Для медицинских работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, выплаты осуществляются в полном объеме.

Показатели и критерии эффективности деятельности врачей – специалистов и среднего медицинского персонала лечебно – диагностических служб (эндокринологии, клинической лабораторной диагностики, рентгенологии, ультразвуковой диагностики, функциональной диагностики, физиотерапии)

Показатели и критерии эффективности деятельности	Источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов	Периодичность выплаты
--	---------------------	---	--------------------------------------	-----------------------

		критерия)	(или других единиц измерени я)	
Выполнение объема индивидуальной нагрузки	Ведомственные приказы, отчеты о выполнении нагрузки	100% от 95% до 99,9% 90% до 94,9% менее 90%	5 2 1 0	Ежемесячно
Обеспечение сроков ожидания проведения диагностических исследований в соответствии с Территориальной программой (рентгеновские исследования, функциональная диагностика, лабораторные исследования)	Данные электронной системы «Промед»	менее 14 дней 14 дней более 14 дней	10 5 0	Ежемесячно
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выполненные при проведении внутриведомственного и (или) вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного, вневедомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	Отсутствие 1 и более	5 0	ежемесячно

Приложение №9

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПРАВИЛА

осуществления выплат руководителям структурных подразделений и старшим медицинским сестрам структурных подразделений в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ»

1. Настоящие Правила определяют порядок, условия осуществления выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказанных услуг руководителями структурных подразделений и старшим медицинским сестрам структурных подразделений, (далее соответственно - выплаты, медицинским работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская РБ».

2. Конкретный размер, порядок и условия осуществления выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе критериев оценки эффективности работы по показателям деятельности.

3. Расходы на выплаты медицинским работникам включаются в структуру тарифа стоимости на оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

4. Выплаты осуществляются медицинским работникам, занимающим полную и неполную ставку, в том числе по совместительству.

В случае если действующими штатными нормативами предусмотрено и введено в штатное расписание менее 1 должности медицинских работников, работающих по основной должности на неполную ставку, выплаты производятся пропорционально объему работы.

Для медицинских работников, которым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени при условии сохранения оплаты труда в полном объеме, выплаты осуществляются в полном объеме.

Показатели и критерии эффективности деятельности	Источник информации	Условия получения выплаты (оценка выполнения критерия)	Рекомендуемые размеры выплат, баллов (или других единиц измерения)	Периодичность выплаты

Выполнение установленного государственного задания (задания) по Территориальной программы с учетом показателей эффективности <*>	Отчетная форма	100% от 95% до 99% от 90% до 94,9% менее 90%	10 5 2 0	Ежемесячно
Соблюдение времени ожидания предоставления медицинских услуг и своевременность предоставления медицинской услуги: приема врача, диагностическое исследование, плановой госпитализации в соответствии с Территориальной программой <***>	Данные электронной системы «Промед»	Отсутствие пациентов с превышением срока ожидания предоставления медицинских услуг в соответствии с Территориальной программой.		Ежемесячно
Ведение листа ожидания оказания специализированной медицинской помощи в стационарных условиях в плановой форме с использованием электронной системы «Промед» <***>	Данные электронной системы «Промед»	Отсутствие в листе ожидания пациентов с превышением срока ожидания оказания специализированной медицинской помощи в стационарных условиях в соответствии с Территориальной программой	10	Ежемесячно
Доля получателей	Анкетирование (в %)	70% и более	5	Ежемесячно

услуг, удовлетворенных комфортностью условий предоставления услуг	от общего числа опрошенных получателей услуг)	менее 70%	0	
Отсутствие случаев некачественного оказания медицинской помощи, в том числе некачественного оформления медицинской документации, выявленные при проведении внутриведомственного (или) вневедомственного контроля (экспертизы)	Акты проведения внутриведомственного контроля (экспертизы) и др.	Отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно
Отсутствие обоснованных жалоб	Журнал учета обращений граждан, учетная карточка приема населения руководителем учреждения	отсутствие 1 и более	5 0	Ежемесячно

<*> К показателям эффективности работы относятся:

-для структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях – «функция врачебной должности»;

-для структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь в стационарных условиях: «число дней работы койки в год», «средняя длительность госпитализации», «расчетное число коек»;

-для структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь в условиях дневного стационара «средняя длительность лечения», «число дней работы места в году», «расчетное число мест»;

-для лечебно- диагностических служб- выполнение порядков и стандартов оказания медицинской помощи: проведение внутреннего контроля за целевым и эффективным использованием медицинской техники, отсутствие отказов проведения диагностических (лечебно-диагностических) исследований (процедур, манипуляций, операций и др.);

<*> Критерий оценки эффективности деятельности относится к руководителям отделений, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях.

<***> Критерий оценки эффективности деятельности относится к руководителям отделений стационаров.

Приложение 10

к Положению об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПОРЯДОК**«выплат стимулирующих надбавок , работникам работающим на эффективных контрактах.»****1.Общее положение**

1.1 Положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ от 01.02.2002г., Постановление ППК от 28.12.2012 года №1590-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных ,казенных, автономных учреждений здравоохранений Пермского края»,Распоряжение Правительства Пермского края от 08.08.2014 года №195-рп «Об утверждении планов мероприятий (дорожной карты)» «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения Пермского края»,Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями здравоохранения ПК показателей эффективности деятельности работников и оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта, утвержденного приказом МЗ ПК от 17.07.2014 года №СЭД -34-01-06-550 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями здравоохранения Пермского края показателей эффективности деятельности работников и оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта», Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница».

1.2 Положение предусматривает цель материального стимулирования труда работников работающих по эффективным контрактам. Развития их творческой инициативы в отношении к выполнению своих должностных обязанностей, стремление к достижению высоких показателей в работе. Направленных на улучшение качества оказания медицинской помощи населению Чердынского района, укрепление производственной дисциплины, внедрение в практику новых методов диагностики и лечения, развитие производственной инициативы и стремления к профессиональному росту. Цель введения эффективного контракта (эффективного трудового договора) заключается в установлении прямой зависимости оплаты труда от достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых работниками работ.

1.3 Настоящее Положение распространяется на работников, работающих по эффективным контрактам.

2.Основные понятия и требования

К стимулирующим выплатам относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;

- Премияльные выплаты по итогам работы;

2.1. ГБУЗ ПК «Чердынская центральная районная больница» самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах планового фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений в целом по учреждению. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб работника. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины требования профессиональной этики.

2.3. В отношении каждого работника устанавливаются критерии показателей эффективности деятельности (приложения прилагаются). Индивидуально для каждого работника устанавливается количество баллов. Стоимость одного балла критериев эффективности устанавливается индивидуально для каждого работника и утверждается приказом руководителя учреждения.

3. Источник финансирования стимулирующих выплат.

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств:

- Краевого бюджета;
- Средства обязательного медицинского страхования;
- Внебюджетных средств и средств от предпринимательской деятельности.

4. Условия для начисления выплат стимулирующего характера

4.1. Общими условиями для выплат стимулирующего характера являются: выполнение плановых показателей работы Учреждения за прошедший месяц, и положительные результаты финансово – хозяйственной деятельности организации в целом с нарастающим итогом с начала года (отсутствие просроченной кредиторской задолженности у учреждения).

4.2. Ежемесячно в установленные сроки проводится заседание комиссии по оценке деятельности работников ГБУЗ ПК «Чердынская РБ», на котором рассматриваются и подводятся итоги по результатам выполненных показателей каждому работнику отдельно. Итоги подведенные Комиссией действуют в течении месяца.

4.4. Итоги заседания комиссии оформляются протоколом.

4.5. На основании протокола экономическая служба учреждения издает проект приказа, который утверждается главным врачом Учреждения.

5. Порядок установления и начисления стимулирующих выплат.

5.1. При заключении эффективного контракта учитываются нормы, предусмотренные трудовым законодательством, нормативными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, определяющим: систему оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок; систему нормирования труда; режим рабочего времени и отдыха.

5.2 В зависимости от результата работы учреждения, расчет стоимость балла эффективности деятельности работника, может корректироваться в сторону уменьшения или увеличения, но не более одного раза в квартал.

5.3. Месячная сумма выплат работникам, начисляется за фактически отработанный истекший период, согласно табеля учета рабочего времени работника (за исключением сумм оплаты простоев и оплаты по среднему заработку, больничного листа) за истекший период.

5.4 Размер надбавки стимулирующего характера для оплаты за месяц, по каждому работнику устанавливается в соответствии с заключенным дополнительным соглашением к Трудовому договору.

5.5. Оценка показателей эффективности деятельности работника проводится один раз в месяц. Итоги подводятся по показателям предыдущего месяца.

5.6. Итоги работы по показателям эффективности деятельности, работник согласовывает с руководителем своего структурного подразделения.

5.7. После согласования с руководителем структурного подразделения, работник сдает критерии эффективности деятельности в планово-экономический отдел, который подготавливает информацию и направляет на рассмотрение в Комиссию по оценке деятельности работников.

5.8. Денежные выплаты начисляются с учетом районного коэффициента в размере 20%.

5.9. Начисление стимулирующих выплат за отчетный месяц, производятся вместе с начислением заработной платы.

5.10. Денежные выплаты стимулирующего характера, выплачиваются по настоящему Положению, относятся к системным выплатам за счет фонда оплаты труда и учитываются при всех расчетах среднего заработка работника.

6. Порядок снижения размера выплат.

6.1 Снижение количества баллов по оценке критериев эффективности работника более 50%, дает право Комиссии не выплачивать стимулирующую надбавку полностью, течении отчетного периода..

6.2. При выполнении плановых показателей объемов по МБТ, ОМС менее чем на 85% выплаты стимулирующего характера за этот месяц не производятся.

6.3 Выплата стимулирующего характера не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

6.4. При ухудшении показателей работы учреждения в текущем квартале, месяце: не выполнение утвержденных плановых объемов в целом по учреждению (менее 85%), а также наличие просроченной кредиторской задолженности, Комиссия по оценке деятельности работников ГБУЗ ПК «Чердынская РБ» вправе не рассмотреть вопрос о выплате надбавок стимулирующего характера в полном объеме. В данном случае председатель собирает внеочередное заседание, планово-экономический отдел готовит расчеты по текущей финансовой ситуации и обосновывает пути ее решения.

6.5. Секретарь Комиссии готовит уведомления и под роспись знакомит каждого работника, о уменьшении количества баллов по критериям эффективности.

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ИНФОРМАЦИЯ

о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и заместителя главного врача по финансам

№ п/п	Фамилия , имя, отчество	Должность	Среднемесячная заработная плата, руб.

Приложение № 12

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Пермского края «Чердынская районная больница»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей врачей-специалистов, оказывающих амбулаторную медицинскую помощь

- 1.Врач-акушер-гинеколог
- 2.Врач-дерматовенеролог
- 3.Врач –невролог
- 4.Врач-оториноларинголог
- 5.Врач-офтальмолог
- 6.Врач- педиатр<*>
- 7.Врач- терапевт<***>
- 8.Врач- хирург

<*> За исключением врача педиатра участкового

<***>За исключением врача –терапевта участкового