

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУЗ РБ Белорецкая центральная
районная клиническая больница
Ахметова Л.Ф.
« 4 » июня 2025г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГБУЗ РБ
Белорецкая центральная
районная клиническая больница
Фаткуллин И.Ф.
« 4 » июня 2025г.



Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Белорецкая центральная районная клиническая больница

1. Общие положения

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 13 августа 2015г. №311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, в целях реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Башкортостан», утвержденного распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 30 апреля 2013 года № 515-р и во исполнение приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Приказа Министерства здравоохранения Республики Башкортостан № 3006-Д от 16 октября 2013года, Письма Министерства Здравоохранения № 03-06/8 от 7 ноября 2016г., Постановления Правительства Республики Башкортостан № 550 от 09.09.2019г. «О внесении изменений в Постановление Правительства РБ от 13.08.2015г. № 311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РБ», Постановлением Правительства Республики Башкортостан № 65 от 15 марта 2022 г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РБ», «Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница».

2. Виды и источники выплат стимулирующего характера

Для работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница (далее – ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, учреждение), помимо повышающих коэффициентов к окладу, указанных в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. за интенсивность и высокие результаты работы (качество и количество выполняемых работ);

2. персональный повышающий коэффициент;
3. премиальные выплаты по итогам работы;
4. ежемесячные денежные выплаты за оказание дополнительной медицинской помощи;
5. повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;
6. надбавка молодым специалистам;
7. надбавка за классность водителям автомобилей.
8. стимулирующие выплаты на основании отчетных форм по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника.
9. надбавка за ученую степень и почетные звания.

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств, выделенных по соответствующей статье расходов, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств и средств обязательного медицинского страхования, а также средств ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Порядок и оценка качества работы

3.1. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах планового фонда оплаты труда по соответствующим источникам финансирования. Начисление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу запланированных финансовых средств.

3.2. В ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ разработана система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

В соответствии с объемом поставленных задач перед ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ, на каждого работника, руководителями служб (заведующими, начальниками) разрабатываются показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, которые согласовываются с профсоюзным органом, заместителями главного врача курирующих служб и утверждаются главным врачом. Каждый работник должен быть ознакомлен с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника под роспись. В случае отказа работника от подписи и ознакомления с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника, составляется акт. В Положении по отделению (структурному подразделению) отражены показатели и критерии оценки эффективности работников по каждой должности.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб, также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики и деонтологии.

Критерии оценки результатов труда классифицируются:

по уровням оценки - на двухуровневые (да, выполняется; нет, не выполняется) и многоуровневые;

по применимости к должностям и группам должностей персонала - на общие (применяется ко всем должностям и группам должностей);

по характеру оцениваемых результатов труда - на количественные (результаты труда имеют преимущественно количественный характер) и качественные (результаты труда имеют преимущественно качественный характер);

по применимости для конкретного работника - на обязательные и дополнительные.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть изменены по решению комиссии по мере необходимости и утверждаются главным врачом ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ.

В случае отсутствия установленных требований п. 3.2 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера не производятся.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения осуществляются на основе Положения о материальном стимулировании работников (далее - Положение о материальном стимулировании работников ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ), утверждаемого приказом по Учреждению по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится 2-уровневой Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель первичной профсоюзной организации, для отделений не связанных с медицинской деятельностью - комиссия формируется из 2- 3-х человек: начальника службы, его заместителя и представителя профсоюзной организации.

Комиссией 1- уровня должны быть рассмотрены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, заявления на стимулирующие выплаты не позднее 20-го числа каждого месяца по результатам работы предыдущего месяца и представлены на рассмотрение заместителю главного врача курирующего службу, с последующим предоставлением результатов на комиссию 2- уровня.

Функции комиссии:

оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения; оформляет решение комиссии протоколом, актами внутриведомственной экспертизы, либо другими подтверждающими документами (Приложения № 2,3,4 к настоящему Положению) знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы по показателям и критериями оценки эффективности деятельности и актами проведенной внутриведомственной экспертизы.

2 уровень - комиссия ГБУЗ РБ Белоречья ЦРКБ - формируется из 5 и более человек:

главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, председатель профкома и др.

Заседание комиссии проводится не позднее 30-го числа каждого месяца, на основании представленных документов (протоколов, заявлений, служебных записок) комиссий 1-го уровня, заместителями руководителя, руководителями служб.

Функции комиссии:

определяет размер стимулирующих выплат заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

рассматривает спорные вопросы по оценке критериев качества, по установлению стимулирующих выплат;

по итогам заседания готовится протокол заседания комиссии и проекты приказов о стимулирующих выплатах.

3.4. Пример показателей эффективности деятельности, для разработки критериев оценки труда работников, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. На основе данной таблицы в ГБУЗ РБ Белоречья ЦРКБ разрабатываются и вводятся критерии оценки труда работников, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников ГБУЗ РБ Белоречья ЦРКБ.

3.5. Главный врач ГБУЗ РБ Белоречья ЦРКБ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников. При установлении факта неправильной оплаты труда главный врач обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы. Ответственность за соблюдение законности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на главного врача и главного бухгалтера ГБУЗ РБ Белоречья ЦРКБ.

4. Основные условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Условиями осуществления выплат стимулирующего характера работника при полном и надлежащем выполнении ими должностных обязанностей являются:

4.1.1. качественное выполнение возложенных задач и функций;

4.1.2. эффективное, своевременное и рациональное использование материальных ресурсов

Учреждения;

4.1.3. неприменение к работнику в течение отчетного периода дисциплинарных взысканий;

4.1.4. выполнение нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда;

4.1.5. отсутствие нарушений требований оформления документации и организации работы;

Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится 2-урвневой Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель первичной профсоюзной организации, для отделений не связанных с медицинской деятельностью - комиссия формируется из 2- 3-х человек: начальника службы, его заместителя и представителя профсоюзной организации.

Комиссией 1- уровня должны быть рассмотрены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, не позднее 20-го числа каждого месяца по результатам работы предыдущего месяца и представлены на рассмотрение заместителю главного врача курирующего службу, с последующим предоставлением результатов на комиссию 2- уровня.

Функции комиссии:

оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения; оформляет решение комиссии протоколом, актами внутриведомственной экспертизы, либо другими подтверждающими документами (Приложения № 2,3,4 к настоящему Положению)

знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы по показателями и критериями оценки эффективности деятельности и актами проведенной внутриведомственной экспертизы.

2 уровень - комиссия ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ - формируется из 5 и более человек:

главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, председатель профкома и др.

Заседание комиссии проводится не позднее 30-го числа каждого месяца, на основании представленных документов (протоколов, актов внутриведомственной экспертизы, отчетных форм) комиссий 1-го уровня и оформляется протоколом.

Функции комиссии:

определяет размер стимулирующих выплат заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

рассматривает спорные вопросы по оценке критериев качества, по установлению стимулирующих выплат;

готовит проект приказа о стимулирующих выплатах.

3.4. Пример показателей эффективности деятельности, для разработки критериев оценки труда работников, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. На основе данной таблицы в ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ разрабатываются и вводятся критерии оценки труда работников, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

3.5. Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ несет материальную и дисциплинарную ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников. При установлении факта неправильной оплаты труда главный врач обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы. Ответственность за соблюдение законности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на главного врача и главного бухгалтера ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

4. Основные условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Условиями осуществления выплат стимулирующего характера работника при полном и надлежащем выполнении ими должностных обязанностей являются:

4.1.1. качественное выполнение возложенных задач и функций;

4.1.2. эффективное, своевременное и рациональное использование материальных ресурсов Учреждения;

4.1.3. неприменение к работнику в течение отчетного периода дисциплинарных взысканий;

4.1.4. выполнение нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда;

4.1.5. отсутствие нарушений требований оформления документации и организации работы;

4.1.6. отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных администрацией ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, вышестоящими органами, комплексными планами работ отделений и служб или договорными обязательствами;

4.1.7. своевременное выполнение приказов, указаний и поручений администрации ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, вышестоящих органов в установленные сроки;

4.1.8. выполнение установленных правил внутреннего трудового распорядка применяемого в учреждении;

4.1.9. отсутствие обоснованных претензий, жалоб со стороны пациентов, Министерства здравоохранения Республики Башкортостан, контролирующих и надзорных органов (если нарушения, упущения в работе были допущены непосредственно работником), администрации ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

4.1.10. отсутствие обоснованных нарушений по итогам ревизий, тематических проверок финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

4.1.11. отсутствие нарушений в части медицинской этики и деонтологии и в кодексе поведения медицинского работника;

4.1.12. отсутствие нарушений при проведении закупок для государственных нужд;

4.1.13. отсутствие ошибок и искажений в отчетности и др.

4.2. Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ имеет право самостоятельно по представлению заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений, снижать размер или лишать работника надбавок полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

При наличии у работника выговора производится лишение всех стимулирующих выплат в размере – 100%, при наличии замечания в размере – 50 %.

Основными критериями снижения (лишения) размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, таких как:

1. невыполнение плановых показателей (при выполнении плана задания менее 90%, выплаты не производятся полностью после выявления причин не выполнения);
2. несоблюдение стандартов и порядка оказания медицинской помощи;
3. факты ненадлежащего оказания медицинской помощи;
4. наличие обоснованных жалоб пациентов, их законных представителей и др.;
5. выявленные замечания по организации лечебного питания;
6. несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
7. неэффективное и нерациональное использование оборудования, инвентаря и иных материальных ценностей;
8. несоблюдение законодательства по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности;
9. нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, за допущенные нарушения при заполнении медицинской документации, повлекшие выставление штрафов (либо неоплату) от страховых медицинских организаций, по результатам проведенной экспертизы медицинской документации;
10. невыполнение должностных обязанностей;
11. невыполнение указаний, приказов, распоряжений главного врача, заместителей главного врача ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;
12. дефекты ведения медицинской документации, а также нарушения при заполнении медицинской документации, повлекшие выставление штрафов (либо неоплату) от страховой медицинской организации по результатам проведенной экспертизы медицинской документации.
13. факты не своевременного выполнения требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
14. факты невыполнения ПВТР (правил внутреннего трудового распорядка) применяемого ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.
15. наличие актов предписания по результатам проверок вышестоящих и надзорных органов.
16. замечания главного врача ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, оформленные протоколом рабочего совещания.

17. случаев допущения, краж, хищения, мошенничества, подлога, подделки документов, необоснованных начислений и выплат заработной платы (вознаграждений) работникам как состоящих в штате, так и не состоящих в штате ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ;

18. факты принятия решений (непринятие решений), повлекшие нанесение ущерба ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ;

19. факты не бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

20. факты допущения клеветы в отношении главного врача ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ, его заместителей, а также в отношении работников, состоящих в штате ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ;

21. факты распространения сведений, касающиеся чести и достоинства работника.

22. случаи аварийных ситуаций, возникших при ненадлежащем использовании зданий, сооружений, инженерных систем, медицинского оборудования, автотранспорта и т.д.;

23. факты некорректного, грубого обращения с пациентами, их законными представителями;

24. факты несоблюдения этических норм поведения работника ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ, нарушения врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны;

25. другие критерии снижения размера стимулирующих выплат, с учетом особенностей деятельности отдельно взятого структурного подразделения ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ и особенностей конкретно занимаемой должности.

Лишение или снижение размера иных стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором установлено нарушение.

В случае выявления нарушений, повлекших наложение штрафных санкций, накладываемых страховыми медицинскими организациями на учреждение производится возмещение ущерба с работника за счет снижения или лишения стимулирующих выплат, на сумму причиненного работодателю прямого ущерба. Возмещение ущерба с работника производится после проведения проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения и решения Комиссии по разрешению вопросов возмещения ущерба с работников.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое не включаются:

- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

В связи с предоставлением статистических данных для анализа показателей эффективности деятельности медицинских работников оценка и начисление выплат стимулирующего характера медицинским работникам за оцениваемый период производится в следующем месяце. Оценка и начисление выплат стимулирующего характера административно-управленческому и прочему персоналу производится в текущем месяце.

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

1. сложность выполняемых работ, ответственность,
2. большой объем работ за меньший временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются за:

1. интенсивность и напряженность работы;
2. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда мотивирует работника к выполнению больших объемов работы с меньшим количеством ресурсов. В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

1. сложность выполняемых работ ответственность,
2. большой объем работ за меньший временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются за:

1. интенсивность и напряженность работы;
2. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ);

3. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ среди населения;
4. достижение целевых показателей по службе;
5. участие в работе по ведению здорового образа жизни, проведение профилактических работ с населением;
6. обучение молодых специалистов;
7. проведение обучающих тренингов с подчиненным персоналом по правилам поведения с пациентами;
8. высокую степень удовлетворенности населения качеством оказываемых услуг;
9. непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;
10. выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда) и др.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ направлены на улучшение показателей качества работы и осуществляются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1) в том числе за:

1. соблюдение стандартов лечения и качества медицинской помощи в полном объеме;
2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
3. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
4. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;
5. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;
6. качественную подготовку и своевременное представление запрашиваемой информации и отчетности;
7. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и др.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ по результатам труда за определенный период времени.

4.5. Персональный повышающий коэффициент (ППК) к должностному окладу устанавливается отдельным работникам ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту (ППК) к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента (ППК) — до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу за работу в ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ может применяться за:

1. улучшение основных показателей работы в подразделениях ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;
2. оказание квалифицированной медицинской помощи;
3. оказание специализированной медицинской помощи;
4. оказание организационно-методической и консультативной помощи территориально прикрепленным учреждениям здравоохранения;
5. за работу главного внештатного специалиста (по согласованию с курируемыми отделами Министерства здравоохранения Республики Башкортостан);
6. выездной характер работы и выполнение дополнительной работы не связанной с должностными обязанностями;
7. за высокий уровень профессиональной подготовки, сложность или важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу и их размеры конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.5.1. Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0 от оклада устанавливается приказом Министерства здравоохранения РБ в соответствии с заключением комиссии по оценке эффективности деятельности руководителей государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений здравоохранения и государственных автономных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан и фиксируется в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Конкретный размер выплат определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

4.6.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основными показателями для выплаты ежемесячной выплаты стимулирующего характера являются: добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплата за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц выплачивается одновременно с заработной платой за отработанное время.

4.6.2. Квартальная премия

Премирование работников осуществляется по результатам работы за квартал при условии наличия финансовых средств, за счет средств от приносящей доход деятельности. Данная премия выплачивается один раз в квартал при условии соблюдения каждым сотрудником высокого качества, объема и сроков выполнения производственного задания, работ и услуг в течение квартала. Конкретные размеры премии работникам определяются с учетом фактически отработанного времени.

4.6.3. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам работы в прошедшем году с учетом достигнутых показателей и соблюдения трудовой дисциплины при наличии финансовых средств, за счет средств от приносящей доход деятельности. При этом не должно быть дублирования выплат, произведенных за квартал текущего года.

Премии за расчетный период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.6.4. Премии работникам к юбилейным датам, праздничным дням при наличии финансовых средств, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премии работникам в связи с их юбилеями не связаны с выполнением ими трудовых обязанностей и с производственным процессом. Размер премий к юбилейным датам, праздничным дням устанавливается приказом руководителя с учетом обеспеченности финансовыми средствами ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ в процентах к должностному окладу соответствующего работника или в фиксированной сумме.

4.6.5. Премии за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам единовременно, за счет средств от приносящей доход деятельности:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

при награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Башкортостан и других поощрениях.

4.6.6. В соответствии с п. 6.2. Положения об оплате труда работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ ежемесячные выплаты стимулирующего характера осуществляются следующим медицинским работникам в следующих размерах:

10,0 тыс. рублей — врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5,0 тыс. рублей — медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачам-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

3,5 тыс. рублей — фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов;

2,5 тыс. рублей — медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов;

Оценка деятельности работников за оцениваемый месяц осуществляется в следующем месяце по критериям оценки деятельности специалистов, утвержденных в Приложениях к настоящему Положению.

4.6.7. В соответствии с п.6.3. Положения об оплате труда работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ ежемесячные денежные выплаты медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов и подразделений скорой медицинской помощи осуществляются в соответствии с выполнением установленных показателей и критериев эффективности деятельности работников в следующих размерах:

10,0 тыс. рублей — врачам подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей — фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов;

5,0 тыс. рублей — фельдшерам подразделений скорой медицинской помощи;

2,5 тыс. рублей — медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов;

3,5 тыс. рублей — медицинским сестрам подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей — водителям автомобилей скорой медицинской помощи.

Оценка деятельности работников осуществляется в текущем месяце по критериям оценки деятельности специалистов, утвержденных в Приложениях к настоящему Положению.

4.7. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом — достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, за счет средств от приносящей доход деятельности.

На основании приказа МЗ РБ от 12.10.2022г № 1648-Д «О внесении изменений в приложение №1 и №3 к приказу Министерства здравоохранения Республики Башкортостан от 28 июня 2019 года № 1154-Д «Об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан, их руководителей и работников, Положения о премировании руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан» главному врачу ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ за организацию работы по приносящей доход деятельности начисляется премия до 1% от объема доходов по приносящей доход деятельности (за исключением средств, полученных от родовых сертификатов) за отчетный период (квартал) и выплачивается с учетом установленных в соответствии с трудовым законодательством ограничений по предельному уровню соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений. Размер премии определяется без учета районного коэффициента, основанием для начисления премии является приказ главного врача.

4.8. Установить ежемесячные выплаты стимулирующего характера за счет средств обязательного медицинского страхования, узким специалистам, ведущим амбулаторный прием и медицинским сестрам узких специалистов в следующих размерах:

- 6,0 тыс. рублей - врачам-неврологам, врачам-онкологам, врачам-дерматовенерологам, врачам-офтальмологам, врачам-оториноларингологам, врачам-хирургам, врачам-травматологам, врачам-урологам, врачам-гематологам, врачам-эндокринологам (в том числе детским), ведущим амбулаторный прием;

- 3,0 тыс. рублей - медицинским сестрам (врача-невролога, врача-онколога, врача-дерматовенеролога, врача-офтальмолога, врача-оториноларинголога, врача-хирурга, врача-

травматолога, врача-уролога, врача-гематолога, врача-эндокринолога (в том числе детского)), ведущих амбулаторный прием.

Оценка деятельности работников за оцениваемый месяц осуществляется в следующем месяце на основании бальной оценки по критериям оценки деятельности специалистов, утвержденных в Приложении №18,19 к настоящему Положению. Стоимость 1 балла установлена в Приложении № 18,19 в зависимости от общего количества баллов.

Стимулирующая выплата начисляется на основную ставку с учетом фактически отработанного времени, не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.9. Стимулирующие выплаты за количество выполненных работ могут быть установлены врачам ультразвуковой и функциональной диагностики, медицинским сестрам функциональной диагностики.

На 1 ставку врача ультразвуковой диагностики устанавливается норма - количество пациентов в месяц. На 1 ставку врача и медицинской сестры функциональной диагностики устанавливается норма – количество условных единиц в месяц. При выполнении плана сверх нормы в месяц производится дополнительная оплата.

План объема исследований и условных единиц в месяц, а также размер оплаты выполненных объемов сверх плана устанавливается приказом главного врача.

При проведении ультразвуковых исследований сосудов врачам ультразвуковой диагностики, за каждого принятого пациента сверх нормы, может быть установлен дополнительный коэффициент в размере до 3,0.

В случае установления вышеуказанных стимулирующих выплат расчет стимулирующих выплат на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности (п.5.6. настоящего Положения) не применяется для врачей ультразвуковой и функциональной диагностики и медицинских сестер функциональной диагностики.

Стимулирующая выплата начисляется на основную ставку с учетом фактически отработанного времени, не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.10. На основании приказа главного врач ГБУЗ РБ Белорепцкая ЦРКБ разрешается оказывать работникам материальную помощь за счет экономии фонда заработной платы из всех источников финансирования.

4.11. Надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

№	Квалификационная категория	Надбавка, %
1	Вторая	до 4
2	Первая	до 8
3	Высшая	до 12

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

4.12. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, в течение 3 лет устанавливается надбавка в размере 5% от должностного оклада.

4.13. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

50% – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

25% – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

4.14. Надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях, осуществляющих медицинскую (фармацевтическую) деятельность, устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – до 5%;

свыше 5 лет – до 10%.

4.14.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включается:

время работы по основной работе на любых должностях в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;

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

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях;

иные периоды, определяемые учреждением.

4.15. Надбавка к окладу для медицинских работников, которым присвоены ученая степень, почетное звание устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Ученая степень, почетное звание	Надбавка, %
1	Ученая степень доктора наук	8
2	Ученая степень кандидата наук	4
3	Почетное звание «Народный врач»	8
4	Почетное звание «Заслуженный врач»	4
5	Заслуженный работник здравоохранения (заслуженный медицинский работник)	4

Надбавки к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Надбавка к окладу за почетное звание применяется по основной работе.

4.16. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент (включая все элементы заработной платы, установленные трудовым договором) без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей)

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу во вредных условиях, являясь доплатой за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, не учитывается при начислении МРОТ.

4.17. Доплата водителям Межмуниципального отделения скорой медицинской помощи ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ за транспортировку (переноску) пациента(ов) до автомобиля, а также в медицинские учреждения устанавливается в размере 20% оклада. Доплата является стимулирующей выплатой и начисляется на основную ставку с учетом фактически отработанного времени.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, приказами, положением по Учреждению, а также в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан на установление нормативных показателей «дорожной карты» в части оплаты труда по категориям

медицинских работников: «Врачи и работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги», «Средний медицинский персонал», «Младший медицинский персонал».

При превышении суммы начисленной заработной платы по всем источникам финансирования отдельного работника двукратного размера утвержденных действующих нормативных показателей «дорожной карты» в части оплаты труда по категориям медицинских работников: «Врачи и работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги», «Средний медицинский персонал», «Младший медицинский персонал», заявления на установление стимулирующих выплат рассматриваются индивидуально по каждому работнику на заседании комиссии второго уровня.

5.2. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника в учреждении используется порядок, изложенный в данном разделе.

Учреждение вправе самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывать и вводить порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника, обеспечивая обоснованность размера и порядка определения выплат и их направленность на цели деятельности Учреждения, повышение качества медицинской помощи и эффективности труда.

5.3. При определении размера выплат за качество труда в учреждении используются следующие подходы к оценке результатов труда:

а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника (за исключением руководителя);

б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений (отделений, кабинетов и т.п.).

в) комбинированная оценка (для ряда должностей - индивидуальная, для ряда - групповая).

5.4. Период для оценки результатов труда может устанавливаться месяц, квартал и год, с учетом влияния сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника.

5.5. Определение размера выплаты конкретным работникам производится на основе интегрального (балльного) показателя оценки работника - коэффициента и заработанных учреждением средств, для выплат стимулирующего характера.

5.6. Расчет выплат стимулирующего характера ($K_{и}$) производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности по видам структурных подразделений учреждения и основным категориям работников и фактически заработанных средств.

Алгоритм расчета суммы представлен следующей формулой:

$$K_{и} = K_{д} * (K_{кол} + K_{кач} + K_{а})$$

где:

$K_{и}$ - сумма выплат стимулирующего характера (расчетная), начисляется от должностного оклада на основную должность с учетом фактически отработанного времени.

$K_{д}$ - коэффициент должностной устанавливается приказом по учреждению, (размер должностного оклада от 0,01 до 2,0). $K_{д}$ – в отдельных случаях может менять в сторону увеличения или уменьшения по каждой должности по усмотрению главного врача Учреждения и утверждается приказом главного врача Учреждения.

$K_{кол}$ - коэффициент количественный от 0,1 до 0,5 применяется за дополнительный объем работ (за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями, не обусловленных трудовым договором, за перевыполнение плановых показателей, напряженность труда и т.д.)

$K_{кач}$ - коэффициент качественный рассчитывается согласно показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника согласно Приложению №1. Максимальное количество баллов по категории должностей соответствует максимальному коэффициенту ($K_{кач}$) 0,8. Коэффициент рассчитывается пропорционально фактической оценки в баллах от максимально возможного количества баллов.

$K_{а}$ - коэффициент устанавливаемый администрацией больницы, индивидуально каждому сотруднику от 0 до 0,2 при этом учитывается:

- опрятный внешний вид;
- умение общаться с пациентами, родственниками, коллегами;
- четкое исполнение действующих инструкций;
- отсутствие жалоб и замечаний (в том числе и по решению врачебных комиссий);

- содержание в надлежащем порядке рабочего места, соблюдение санитарных норм;
- участие в работе профессиональных общественных организаций;
- участие в научных конференциях (научные статьи, доклады, выступления и т.п.);
- соблюдение производственной дисциплины и ПВТР;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
- наставничество;
- своевременное прохождение медицинских осмотров, прививок и т.д.;
- участие в общественной жизни больницы;
- отсутствие опозданий на работу, производственные совещания, медицинские советы, проводимые руководством больницы;
- соблюдение "Положения о медицинской этике и деонтологии в системе здравоохранения Республики Башкортостан", утвержденного приказом МЗ РБ;
- соблюдение Кодекса поведения медицинского работника ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

5.7. При отсутствии финансовых средств или их недостатке, суммы выплат стимулирующего характера могут быть снижены пропорционально заработанным средствам по учреждению.

5.8. В ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ оценку качества труда и эффективности деятельности осуществляют комиссии, количество и персональный состав которых утверждаются приказами по Учреждению.

Оценку работы заместителей главного врача, главного бухгалтера ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ осуществляет непосредственно главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

5.9. Начисление суммы выплат стимулирующего характера производится по основному месту работы работника по формуле, указанной в пункте 5.6. на основании отчетной формы, утвержденной в Приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплата стимулирующего характера на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел 6. Стимулирующие выплаты за оказание высокотехнологической медицинской помощи

6.1. Стимулирующие выплаты за оказание высокотехнологической медицинской помощи устанавливаются:

- исходя из объема средств, поступивших в установленном порядке учреждению из средств обязательного медицинского страхования за оказание высокотехнологической медицинской помощи больным по профилю «сердечнососудистая хирургия», «травматология и ортопедия»

- исходя из объема средств поступивших в установленном порядке по структурному подразделению из средств обязательного медицинского страхования за пролеченных больных по высокотехнологической медицинской помощи по принятым реестрам соответственно уровню учреждения за вычетом расходов за металлоконструкции и стоимости лечения без оперативного вмешательства больного (по системе РМИАС).

6.2. Решение о выплате стимулирующего характера, порядке и условиях их выплат принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и определяются за минусом расходов по п.б.1.

Фонд оплаты труда составляет до 10% работникам непосредственно участвующим в оказании ВМП по специальностям:

1) по кардиологическому отделению для больных с острым коронарным синдромом:

- врач первичного осмотра, врач по ретнтгенэндоваскулярным диагностике и лечению, врач-кардиолог, врач-анестезиолог-реаниматолог, операционная медицинская сестра, рентгенолаборант, медицинская сестра-анестезист, заведующий отделением.

2) по отделению травматологии и ортопедии:

- врач-травматолог, врач-нейрохирург, заведующий отделением, врач-анестезиолог-реаниматолог, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист.

3) по неврологическому отделению для больных с ОНМК

- врач первичного осмотра, врач по ретнтгенэндоваскулярным диагностике и лечению, врач-невролог, врач-анестезиолог-реаниматолог, операционная медицинская сестра, рентгенолаборант, медицинская сестра-анестезист, заведующий отделением.

4) по гинекологическому отделению:

- заведующий отделением, врач акушер-гинеколог, врач анестезиолог-реаниматолог, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист, палатная медицинская сестра, процедурная медицинская сестра, санитарка.

В целях стимулирования к качественному результату труда работников за оказанную медицинскую помощь по ВМП с учетом обеспеченности финансовыми средствами устанавливаются распределение процентов по должностям работникам согласно приложениям №13,16,20,22 к Положению о материальном стимулировании работников.

6.3. Фонд заработной платы работникам по ВМП устанавливается комиссией с учетом принятых реестров за предыдущий месяц по окончательному расчету СМО за пролеченных больных.

6.4. Сумма средств, поступившая в учреждение распределяется на заработную плату за отработанное время (часы операции) за месяц с учетом окончательных поступлений по принятым реестрам.

Сумма стимулирующих выплат работникам по ВМП является частью заработной платы работников. Комиссия по стимулирующим выплатам подразделения самостоятельно распределяет ее между работниками после проведения собрания трудового коллектива и на основании решения составляет Протокол с учетом индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда использует и учитывает процентное отношение относительно каждой должности (Приложение №14,17,21,23).

При определении величины стимулирующих выплат сотрудникам используется следующие подходы: установленные проценты, количество отработанных смен за месяц (операций)

6.5. Согласно поданным реестрам ОМС за предыдущий период комиссия по стимулирующим выплатам подразделения оформляет протокол на выплату стимулирующего характера по работникам, участвующим в оказании ВМП и подписывает их заместителем главного врача по медицинской части, утверждает главным врачом учреждения и предоставляет в планово-экономический отдел для подготовки проекта приказа.

Раздел 7. Стимулирующие выплаты при заключении контракта на СВО

7.1. В случае заключения контракта работником о прохождении военной службы на СВО, работодателем, за счет средств от приносящей доход деятельности, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 30 000 руб., согласно пункту 93 статьи 21, подпункта 18 пункта 1 статьи 422 НК РФ НДФЛ страховыми взносами не облагается.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. К заявлению работника прилагается копия уведомления федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Согласно ст. 351.7 ТК РФ при заключении работником контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период действия контракта.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Раздел 8. Стимулирующие выплаты

за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам (застрахованным в субъектах Российской Федерации за исключением Республики Башкортостан)

8.1. Стимулирующие выплаты за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам устанавливаются:

- исходя из объема средств, поступивших в установленном порядке учреждению из средств обязательного медицинского страхования за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделениях «травматологии и ортопедии», «офтальмологическом», «неврологическом для больных с острым нарушением мозгового кровообращения», «кардиологическом для больных с острым коронарным синдромом (первичное сосудистое отделение)», «I хирургическом отделении», «медицинской реабилитации №1»;

- исходя из объема средств, поступивших в установленном порядке по структурному подразделению из средств обязательного медицинского страхования за пролеченных «инотерриториальных» больных по принятым реестрам, за вычетом расходов за питание, лабораторные и инструментальные исследования, лекарственные препараты, медицинские изделия, в том числе имплантируемые, и прочие расходы, в том числе финансовые санкции страховых компаний.

8.2. Решение о выплатах стимулирующего характера, порядке и условиях их выплат принимаются учреждением самостоятельно (комиссией II-го уровня) в пределах фонда оплаты труда и определяются за минусом расходов по п.8.1. для каждого подразделения отдельно.

Фонд оплаты труда составляет до 60% от средств, поступивших по принятым реестрам за исключением расходов: 25% работникам непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи (согласно приложениям №24-33), до 10% административно-управленческому персоналу (согласно приложению №34):

8.2.1 Условия осуществления выплат стимулирующего характера наступают в следующих случаях:

- окончательный расчёт страховыми медицинскими компаниями за пролеченных «инотерриториальных» пациентов за предшествующий расчётный период;

- выполнение программы государственных гарантий структурным подразделением за данный период (при невыполнении ППГ стимулирующие выплаты персоналу данного подразделения за текущий период не производятся);

- отсутствие дисциплинарных взысканий в данном квартале у работника;

8.3. В целях стимулирования к качественному результату труда работников за оказанную медицинскую помощь, ведение медицинской и прочей документации, организации оказания медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам, с учетом обеспеченности финансовыми средствами, устанавливается распределение процентов от полученных средств, согласно п.8.1, по должностям работников согласно приложениям №24-34 к Положению о материальном стимулировании работников.

8.4. Фонд заработной платы по оказанию медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам работникам структурного подразделения устанавливается комиссией II уровня на основании служебной записки курирующего заместителя главного врача (либо уполномоченного сотрудника) с учетом принятых реестров за предыдущий расчётный период по окончательному расчету СМК за пролеченных пациентов.

8.5. Сумма средств, поступивших в учреждение, распределяется на заработную плату с учётом трудового участия/отработанных смен за месяц с учетом окончательных поступлений по принятым реестрам.

Сумма стимулирующих выплат работникам по оказанию медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам является частью заработной платы работников.

Курирующий заместитель (либо иной уполномоченный сотрудник) на основании медицинской документации, используя информацию об оплаченных реестрах, о стоимости лекарственных препаратов, медицинских изделий, продуктов питания, лабораторных и инструментальных исследований производит расчёты общих затрат на каждого отдельного пациента, за вычетом которых, определяет итоговую сумму, по которой, согласно приложениям №22-33, производится расчёт выплат стимулирующего характера для каждого отдельного подразделения за расчётный период. Направляет служебную записку по распределению средств между работниками

структурного подразделения и административно-управленческого персонала с учётом индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда, учитывая процентное отношение относительно каждой должности (Приложения № 24-34) на комиссию II уровня.

При определении величины стимулирующих выплат сотрудникам используются следующие подходы: сумма общих затрат на лечение пациентов в подразделении в расчётном периоде, установленные проценты, участие каждого сотрудника в оказании медицинской помощи каждому «инотерриториальному» пациенту/количество отработанных смен за месяц.

8.6. Сотрудники получившие стимулирующие выплаты за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам, которым оказана ВМП, не подлежат стимулированию по Разделу 6 данного положения.

8.7. Согласно оплаченным реестрам ОМС за предыдущий период комиссия II уровня оформляет протокол на выплату стимулирующего характера работникам, участвующим в оказании медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам, подписывает их членами комиссии и предоставляет в планово-экономический отдел для подготовки проекта приказа.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам



Мося О.Е.

Главный бухгалтер



Хакимова Н.В.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника (примерно)

	Наименование критерия	Плановое значение показателя	Рекомендуемый диапазон значений	Оценка (в баллах)
1.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
2.		В установленные сроки	своевременно	
			Просрочка на 1-2 дня	
			Просрочка на 3 и более дней	
3.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
4.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
5.		В установленные сроки	своевременно	
			Просрочка на 1-2 дня	
			Просрочка на 3 и более дней	
7.		Отсутствие жалоб	0	
			1-2 жалобы	
			3 и более	
8.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
9.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
10.		Отсутствие замечаний	0	
			1-2 замечания (нарушения)	
			3 и более	
	Максимальное количество процентов (балов)	100		

Согласовано заместитель главного врача _____, подпись ФИО
С критериями ознакомлен _____

Должность, ФИО, Подпись, расшифровка, дата

Акт внутриведомственной экспертизы медицинских работников поликлиники

ФИО работника, специалиста

Должность: _____

Дата проведения: _____

ФИО, год рождения, адрес пациента.	Дефекты оформления первичной медицинской документации-ф 025/у-04 (-отсутствие информированного добровольного согласия; -наличие признаков фальсификации: дописок, вклеек; - отсутствие записи в листе уточненного диагноза, листе АД, листе ФГ, отсутствие осмотра гинеколога (жен.)).	Дефекты при сборе анамнеза, описании жалоб и объективного статуса.	Дефекты при назначении диагностических мероприятий (ненадлежащее выполнение МЭС)	Дефекты при оказании медицинской помощи. (несоответствие лечебных мероприятий стандартам-протоколам лечения).

Замечания со стороны страховых компаний _____

Выполнение норм нагрузки _____

Нарушение трудовой дисциплины _____

Наличие обоснованных жалоб пациентов _____

Зав. отделением _____ / _____

Ознакомлен _____ / _____ / _____

Акт внутриведомственной экспертизы медицинских работников стационара.

ФИО работника, специалиста

Должность: _____

Дата проведения: _____

Ф.И.О., год рождения, адрес	Полнота информации при первичном оформлении стационарной карты	Полное оформление стационарной карты (жалобы, объективные данные)	Соответствие диагноза объективным данным	Замечания по лечению

Замечания со стороны страховых компаний _____

Выполнение норм нагрузки _____

Нарушение трудовой дисциплины _____

Наличие обоснованных жалоб пациентов _____

Зав. отделением _____ / _____

Ознакомлен _____ / _____

Акт внутриведомственной экспертизы немедицинских работников

ФИО работника, специалиста

Должность: _____

Дата проведения: _____

Наименование показателей	Дефекты выявленные при выполнении установленных показателей	Причина и обстоятельства допущенных дефектов	Количество случаев выявленных нарушений при выполнении установленных показателей	Заключение

Руководитель подразделения _____

Должность, подпись расшифровка

Работник с актом ознакомлен _____

Должность, подпись расшифровка, дата

20 ____ г.

Отчетная форма

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУЗ РБ Белоречкая ЦРКБ

(Название отделения, подразделения)

За _____ 20__ год

	ФИО	Должность	Табельный №	Коэффициент должностной	Коэффициент количественный	Коэффициент административный	Плановый показатель	Фактический показатель	Коэффициент качественный	Коэффициент понижающий	Итоговый коэффициент	Примечание
1												
2												
3												

Основание Протокол комиссии 1-го уровня _____
(Название отделения, подразделения)

Дата составления « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель подразделения _____
(Должность, подпись, расшифровка)

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности врачей-педиатров участковых, медицинских сестер участковых, фельдшеров
(ведущих самостоятельный прием).**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценка (факт)	Срок рассмотрения
1.	Выполнение государственного задания и плановых объемных показателей медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования. Процент охвата профилактическими осмотрами несовершеннолетних	более 100%	0		ежемесячно
		100%	+2		
		от 95% до 100%	+1		
		менее 95%	0		
2.	Процент активных посещений на дому	более 45%	+1		ежемесячно
		менее 45%	0		
3.	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением, патронажем детей до года. Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из роддома	100%	+1		ежемесячно
		менее 100%	0		
4.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	более 90%	+1		ежемесячно
		менее 90%	0		
5.	Соблюдение кодекса профессиональной этики медицинского работника, трудовой дисциплины. Обоснованные жалобы.	соблюдение	+2		ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0		
6.	Соблюдение стандартов, порядков и клинических рекомендаций оказания медицинской помощи в отделении	соблюдение	+1		ежемесячно
		систематическое несоблюдение	0		
7.	Качество ведения медицинской документации, в т.ч. электронной. Оформление эпикризов передачи несовершеннолетнего в поликлинику по достижению 18 лет	соблюдение	+2		ежемесячно
		несоблюдение	0		
		менее 100%	0		
8.	Охват профилактическими прививками от плана, %	95% и более	+1		ежемесячно
		менее 95%	0		
9.	Смертность на дому. Случаи досуточной летальности в стационаре	отсутствуют случаи	+1		ежемесячно
		имеются случаи	0		
Итого (ежемесячно):			12		

Стоимость 1 балла для врачей: – 833,33 руб.

Стоимость 1 балла для медицинских сестер: – 416,67 руб.

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности врача скорой медицинской помощи.**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценка (факт)	Срок рассмотрения
1.	Расхождение диагноза пациентов, поставленного врачом, от диагноза, поставленного в профильном отделении медицинской организации	менее 5%	+2		ежемесячно
		от 5% до 10%	+1		
		10% и более	0		
2.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	отсутствие	+1		ежемесячно
		наличие	0		
3.	Дефекты в оформлении медицинской документации (в т.ч. РМИАС)	отсутствие	+1		ежемесячно
		1 и более	0		
4.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	соблюдение	+1		ежемесячно
		1 и более случаев нарушений	0		
5.	Исполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов медицинской помощи	исполнение	+1		ежемесячно
		систематическое несоблюдение	0		
Итого			6		

Стоимость 1 балла для врача – 1666,67 руб.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
медицинской сестры отделения скорой медицинской помощи.**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценка (факт)	Периодичность
1	Своевременное пополнение укладок выездных бригад скорой медицинской помощи (медикаменты, медицинские изделия, расходный материал)	Отсутствие замечаний Наличие дефекта	+5 -10		ежемесячно
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, графика генеральных уборок кабинета и укладок выездных бригад.	Соблюдение Не соблюдение	+5 0		ежемесячно
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+2 0		ежемесячно
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение 1 и более нарушений	+1 0		ежемесячно
5	Фармакологический контроль за лекарственными препаратами и медицинскими изделиями в укладках выездных бригад и кабинете укомплектования укладок	Соблюдение Систематическое несоблюдение	+5 0		ежемесячно
6	Своевременная зарядка медицинского оборудования. Исправность и опрятный вид аппаратуры	Соблюдение Наличие дефекта	+2 -2		ежемесячно
	Итого:		20		

Стоимость 1 балла: Медицинская сестра – 175 рублей.

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей общей практики,
фельдшеров (ведущих самостоятельный прием)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Источник информации	Оценка (баллы)	Факт
1.	Выполнение объемов медицинской помощи в соответствии с ППГ (в том числе ПМО и ДВН)	100%	РМИАС	1	
2.	Ведение в РМИАС ЭМК.	100%	РМИАС	2	
3.	Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации, проведению ЭВН соблюдение стандартов итога клинических рекомендаций, (внутри- и вневедомственная экспертиза)	Отсутствие замечаний	Протоколы ВК Акты СМК	2	
4.	Работа с диспансерной группой пациентов (наличие диспансерного журнала, ф.30, своевременность взятия и регулярное динамическое наблюдение).	отсутствие замечаний	Ф.30 РМИАС	1	
5.	Выполнение планов вакцинации (работа в РМИАС, ведение документации)	100%	РМИАС ф.063у план вакцинации	2	
6.	Раннее выявление случаев ЗНО, туберкулеза (выполнение плана по флюорографии, скринингу КРР выполнение онкоконтроля)	выполнение	РМИАС	1	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	Протокол комиссии по разбору обращений пациентов	1	
	Итого:			10	

Стоимость 1 балла - 1 000,0 руб.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
фельдшера, акушерки, медицинской сестры, ведущих прием
в фельдшерско-акушерском пункте.**

№	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценка (факт)	Срок рассмотре ния
1	Выполнение плана посещений согласно ППГ с соблюдением структуры: с профилактической целью неотложная помощь; обращение по поводу заболеваний;	100% 95-99 менее 95	2 1 0		ежемесячно
2	Выполнение плановых объемов по ДВН и ПМО	100% менее 100	1 0		ежемесячно
3	Доля лиц на участке, находящихся под диспансерным наблюдением	не менее 32% прикрепленного населения менее 32 %	2 0		ежемесячно
4	Диспансеризация детей	100 % менее 100%	1 0		ежемесячно
5	Охват патронажем (динамическим наблюдением) беременных	100 % менее 100%	1 0		ежемесячно
6	Число больных с онкозаболеваниями видимых локализаций выявленных в 3-4 стадии	отсутствие наличие	2 0		ежемесячно
7	Охват не менее 65% прикрепленного населения флюорографическим обследованием, отсутствие выявленных запущенных случаев туберкулеза	выполнение невыполнение	2 0		ежемесячно
8	Вакцинация согласно плану	выполнение невыполнение	1 0		ежемесячно
9	Частота вызовов СМП	не более 25 на 1000 населения в месяц более 25 на 1000 населения в месяц	1 0		ежемесячно
10	Смертность	не более 1,1 на 1000 населения превышение на 10% на 20%	3 1 0		ежемесячно
11	Отсутствие случаев смерти детей	отсутствие	3		ежемесячно

	на дому, в том числе 1-го года жизни	наличие	0		
12	Соблюдение Стандартов и Порядков оказания медицинской помощи, полнота и качество заполнения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	1 0		ежемесячно
13	Соблюдение фармакологического порядка учета, хранения использования лекарственных препаратов и ведения соответствующей документации.	наличие замечание отсутствие замечаний	0 1		ежемесячно
14	Контроль за состоянием медицинского оборудования и инструментария. Обеспечение ФАПА необходимыми медикаментами, инструментами, перевязочными материалами и спец.одеждой	наличие замечание отсутствие замечаний	0 1		ежемесячно
15	Соблюдение санитарно – эпидемического режима	наличие замечаний отсутствие замечаний	0 1		ежемесячно
16	Финансовые санкции со стороны СМК	отсутствие наличие	1 0		ежемесячно
17	Обоснованные жалобы Трудовая дисциплина, соблюдение правил внутреннего распорядка.	отсутствие наличие	1 0		ежемесячно
	Итого (ежемесячно):		25		

Стоимость 1 балла для фельдшера, акушерки ФАП - 140 рублей;
Стоимость 1 балла для медицинской сестры ФАП - 100 рублей.

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности водителя автомобиля скорой помощи.**

№	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценк а	Срок рассмотрени
1.	Соблюдение трудовой дисциплины, внутреннего распорядка учреждения.	соблюдение	+ 1		ежемесячно
		не соблюдение	- 2		
2	Своевременность исполнения распоряжений главного механика, механика, диспетчера, медицинского персонала.	отсутствие замечаний	+1		ежемесячно
		наличие замечаний (1 и более)	-1		
3	Соблюдение правил дорожного движения, безаварийная работа.	соблюдение	+2		ежемесячно
		не соблюдение	-1		
4	Содержание автомобиля в исправном техническом состоянии и своевременное устранение неисправностей	отсутствие замечаний	+1		ежемесячно
		наличие замечаний (1 и более)	-2		
5.	Обоснованные жалобы	отсутствие	+1		ежемесячно
		наличие (1 и более)	-1		
6.	Соблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	соблюдение	+1		ежемесячно
		не соблюдение	-1		
7.	Своевременность принятия мер при нештатных ситуациях	отсутствие замечаний	+1		ежемесячно
		наличие замечаний	0		
8.	Контроль за учетом расхода горюче-смазочных материалов.	отсутствие замечаний	+1		ежемесячно
		наличие замечаний	-1		
9.	Своевременная сдача и качественное оформление путевых листов.	отсутствие замечаний	+1		ежемесячно
		наличие замечаний	-1		
Итого:			10		

Стоимость 1 балла – 350 рублей.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
фельдшера выездной бригады скорой медицинской помощи.**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (план)	Оценка (факт)	Срок рассмотрени
1.	Дефекты в оформлении медицинской документации (карта вызова СМП, сопроводительный лист, чек-лист, журнал приема медицинского оборудования, журнал операций связанных с оборотом наркотических и психотропных веществ, журнал	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
2.	Оказание медицинской помощи согласно стандартам оказания СМП, порядкам и клиническим рекомендациям; расхождение диагноза	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более	- 2		
4.	Отсутствие обоснованных дефектов со стороны приемного отделения, обоснованные жалобы.	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
5.	Своевременное (до окончания рабочей смены) внесение данных в программу РМИАС и закрытие карты вызова СМП (ПК и планшет).	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
6.	Наличие спецодежды в рабочую смену (использование средств индивидуальной защиты).	присутствие	+1		ежемесячно
		Отсутствие	-2		
7.	Своевременная обработка автомобиля СМП с оформлением медицинской документации.	Проведена	+2		ежемесячно
		Не проведена	-2		
8.	Своевременный доезд до места вызова (до 20 минут), отклонение от маршрута на вызов.	Обоснованно	+2		ежемесячно
		Необоснованно	- 2		
		1 случай	- 1		
		2 и более	- 2		

9.	Фармакологический контроль за лекарственными препаратами и медицинскими изделиями в укладках выездных бригад и автомобилях СМП (сроки годности, целостность блистеров от таблетированных препаратов).	Отсутствие	+2		ежемесячно
		1 и более замечание	- 2		
10.	Своевременная передача данных о вызове фельдшеру/мед.сестре по приему вызовов для передачи в приемное отделение, неотложную помощь и полицию.	Отсутствие	+1		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
11.	Своевременная передача информации фельдшеру/мед.сестре по приему вызовов об окончании вызова.	Отсутствие	+1		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
12.	Своевременный выезд на вызов.	Своевременно	+1		ежемесячно
		1 замечание	- 1		
		2 и более замечания	- 2		
Итого (ежемесячно):			20		

Стоимость 1 балла для фельдшера: ежемесячно – 250,0 руб.

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «сердечнососудистая хирургия»**

№	Должность	ФОТ, %
1.	Врач первичного осмотра (врач-терапевт, врач-кардиолог, врач-невролог)	2%
2.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению:	
2.1.	1 оперирующий врач (без ассистента)	60%
2.2.	2 врача, участвующих в операции:	
2.2.	оперирующий врач	50%
2.2.	ассистент	10%
3.	Операционная медицинская сестра	10%
4.	Рентгенолаборант	5%
5.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	8%
6.	Медицинская сестра-анестезист	5%
7.	Врач-кардиолог (лечащий)	8%
8.	Заведующий отделением	2%

»

**Протокол распределения стимулирующих выплат работникам
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «сердечнососудистая хирургия»**

№	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Количество смен
1	Врач первичного осмотра (врач-терапевт, врач-кардиолог, врач-невролог), в том числе:	2%	
1.1.	Ф.И.О.		
2.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (1 оперирующий врач, без ассистента), в том числе:	60%	
2.1.	Ф.И.О.		
3.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (оперирующий врач), в том числе:	50%	
3.1.	Ф.И.О.		
4.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (ассистент), в том числе:	10%	
4.1.	Ф.И.О.		
5.	Операционная медицинская сестра, в том числе:	10%	
5.1.	Ф.И.О.		
6.	Рентгенолаборант, в том числе:	5%	
6.1.	Ф.И.О.		
7.	Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе:	8%	
7.1.	Ф.И.О.		
8.	Медицинская сестра-анестезист, в том числе:	5%	
8.1.	Ф.И.О.		
9.	Врач-кардиолог (лечащий), в том числе:	8%	
9.1.	Ф.И.О.		
10.	Заведующий отделением	2%	

Заместитель главного врача

по медицинской части:

Заведующий отделением:

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности медицинских сестер участковых, медицинских сестер врачей
общей практики**

№ п/п	Показатель	Критерии	Источник информации	Оценка (баллы)	Факт
1.	Выполнение объемов ПМО и ДВН в соответствии с ППГ.	100%	РМИАС	2	
2.	Наличие расписания в РМИАС в соответствии с требованиями, отсутствие ошибок при работе в РМИАС.	соответствие	РМИАС	2	
3.	Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации.	отсутствие замечаний	ф. 025/у, журнал подворового обхода	1	
4.	Работа с диспансерной группой пациентов	отсутствие замечаний	ф.30, диспансерный журнал, журнал патронажей	2	
5.	Выполнение планов вакцинации (работа в РМИАС, ведение документации)	100%	РМИАС, ф.63, прививочный журнал, подворовой журнал, план вакцинации на год, план вакцинации декретированного контингента	1	
6.	Охват прикрепленного населения флюорографическим обследованием.	не менее 80% прикрепленного населения	РМИАС	1	
7.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	отсутствие	Протокол ВК по разбору обращений	1	
	Итого:			10	

Стоимость 1 балла - 500,0 руб.

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «Травматология и ортопедия»**

1 вариант

№	Должность	ФОТ, %
	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению:	
1.	1 оперирующий врач (без ассистента)	85%
2.	2 врача, участвующих в операции:	
2.1.	оперирующий врач	50%
2.2.	ассистент	35%
3.	Заведующий отделением	15%

2 вариант

№	Должность	ФОТ, %
	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению:	
1.	1 оперирующий врач (без ассистента)	65%
2.	2 врача, участвующих в операции:	
2.1.	оперирующий врач	35%
2.2.	ассистент	30%
3.	Операционная медицинская сестра	5%
4.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	10%
5.	Медицинская сестра-анестезист	5%
6.	Заведующий отделением	15%

3 вариант

№	Должность	ФОТ, %
1.	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению:	65%
1.1.	оперирующий врач	35%
1.2.	1 ассистент	15%
1.3.	2 ассистент	15%
2.	Операционная медицинская сестра	5%
3.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	10%
4.	Медицинская сестра-анестезист	5%
5.	Заведующий отделением	15%

В случае если в операции не принимает участие кто-либо из персонала, указанного в таблице, проценты переходят оперирующему врачу.

**Протокол распределения стимулирующих выплат работникам
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «Травматология и ортопедия»**

1 вариант

№	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Количество смен
1	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению -1 оперирующий врач:	85%	
1.1.	Ф.И.О.		
2.	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению - 2 врача, участвующих в операции, в том числе:		
2.1.	оперирующий врач, в том числе:	50%	
2.1.1	Ф.И.О.		
2.2.	ассистент, в том числе:	35%	
2.2.1	Ф.И.О.		
3.	Заведующий отделением	15%	

2 вариант

№	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Количество смен
1	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению - 1 оперирующий врач (без ассистента), в том числе:	65%	
1.1.	Ф.И.О.		
2.	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению - 2 врача, участвующих в операции, в том числе:		
2.1.	оперирующий врач, в том числе:	35%	
2.1.1	Ф.И.О.		
2.2.	ассистент, в том числе:	30%	
2.2.1	Ф.И.О.		
3.	Операционная медицинская сестра, в том числе:	5%	
3.1.	Ф.И.О.		
4.	Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе:	10%	
4.1.	Ф.И.О.		
5.	Медицинская сестра-анестезист, в том числе:	5%	
5.1.	Ф.И.О.		
6.	Заведующий отделением	15%	
6.1.	Ф.И.О.		

3 вариант

№	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Количество смен
	Врач травматолог, нейрохирург по диагностике и лечению - 2 врача, участвующих в операции, в том числе:	65%	
.1.	оперирующий врач, в том числе:	35%	
.1.1	Ф.И.О.		
.2.	1 ассистент, в том числе:	15%	
.2.1	Ф.И.О.		
.3.	1 ассистент, в том числе:	15%	
.3.1	Ф.И.О.		
.	Операционная медицинская сестра, в том числе:	5%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе:	10%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Медицинская сестра-анестезист, в том числе:	5%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Заведующий отделением	15%	
.1.	Ф.И.О.		

Заместитель главного врача
по медицинской части:

подпись

Ф.И.О.

Заведующий отделением:

подпись

Ф.И.О.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей-специалистов, ведущих амбулаторный прием

№ п/п	Показатель	Критерии	Источник информации	Оценка (баллы)	Факт
1	Выполнение объемов медицинской помощи в соответствии с ППГ.	100% 95-99% менее 95%	РМИАС	2 1 0	
2	Наличие расписания в РМИАС в соответствии с требованиями. Наличие доступности в течении 10 рабочих дней.	отсутствие дефектов наличие дефектов	РМИАС	1 0	
3	Ведение ЭМК	100% Менее 100%		2 0	
4	Соблюдение Стандартов и клинических рекомендаций. Отсутствие замечаний по проведению ЭВН. Отсутствие замечаний по ведению медицинской документации (внутриведомственная и вневедомственная экспертиза)	отсутствие замечаний наличие замечаний	Протоколы внутриведомственной и вневедомственной экспертизы	1 0	
5	Работа с диспансерной группой пациентов (наличие диспансерного журнала, ф.30, своевременность взятия и регулярное динамическое наблюдение).	отсутствие замечаний наличие замечаний	РМИАС ф.30	2 0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов.	отсутствие наличие	Протоколы ВК по разбору обращений граждан	2 0	
	ИТОГО (баллы)			10	
	ИТОГО (сумма, руб.)			6000,0	

Стоимость 1 балла – 600 руб.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинских сестер врачей-специалистов, ведущих амбулаторный прием

№ п/п	Показатель	Критерии	Источник информации	Оценка (баллы)	Факт
1	Наличие расписания в РМИАС в соответствии с требованиями.	Отсутствие дефектов наличие дефектов	РМИАС	2 0	
2	Отсутствие замечаний поведению медицинской документации (внутриведомственная и вневедомственная экспертиза)	отсутствие замечаний наличие замечаний	Протоколы внутриведомственной и вневедомственной экспертизы	1 0	
3	Работа с диспансерной группой пациентов (приглашение пациентов согласно плану,,наличие ф.30).	отсутствие замечаний наличие замечаний	РМИАС, ф.30	2 0	
4	Фармакоконтроль (соблюдение сроков годности и условий хранения ЛП, ИБП, МИ, реактивов)	отсутствие замечаний наличие замечаний	Лист контроля Протоколы проверок Требования внутри отделения Журнал учета лек.средств	1 0	
5	Соблюдение правил сан.эпид. режима Контроль за состоянием медицинского оборудования и инструментария	отсутствие замечаний наличие замечаний	Акты проверок администрации и ст.м/с Акты ЦСЭН Результаты бак.контроля Журнал ген.уборок Журнал санации воздуха Журнал проб самоконтроля	2 0	
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов.	Отсутствие наличие	Протокол ВК по разбору обращений	2 0	
	ИТОГО (баллы)			10	
	ИТОГО (сумма, руб.)			3000,0	

Стоимость 1 балла – 300 руб.

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «эндоваскулярная тромбэкстракция при ОНМК»**

№	Должность	ФОТ, %
1.	Врач первичного осмотра (заведующий отделением - врач по рентгенэндоваскулярной диагностике и лечению)	2%
2.	Врач по рентгенэндоваскулярной диагностике и лечению:	
2.1.	1 оперирующий врач (без ассистента)	60%
2.2.	2 врача, участвующих в операции:	
2.2.1	оперирующий врач	50%
2.2.2	ассистент	10%
3.	Операционная медицинская сестра	10%
4.	Рентгенолаборант	5%
5.	Врач-анестезиолог-реаниматолог	8%
6.	Медицинская сестра-анестезист	5%
7.	Врач-невролог (лечащий)	8%
8.	Заведующий неврологическим отделением для больных с ОНМК врач-невролог	2%

**Протокол распределения стимулирующих выплат работникам
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «эндоваскулярная тромбэкстракция при ОНМК»**

№	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Количество смен
1	Врач первичного осмотра (заведующий отделением - врач по рентгенэндоваскулярной диагностике и лечению), в том числе:	2%	
1.1.	Ф.И.О.		
2.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (1 оперирующий врач, без ассистента), в том числе:	60%	
2.1.	Ф.И.О.		
3.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (оперирующий врач), в том числе:	50%	
3.1.	Ф.И.О.		
4.	Врач по рентгенэндоваскулярным диагностике и лечению (ассистент), в том числе:	10%	
4.1.	Ф.И.О.		
5.	Операционная медицинская сестра, в том числе:	10%	
5.1.	Ф.И.О.		
6.	Рентгенолаборант, в том числе:	5%	
6.1.	Ф.И.О.		
7.	Врач-анестезиолог-реаниматолог, в том числе:	8%	
7.1.	Ф.И.О.		
8.	Медицинская сестра-анестезист, в том числе:	5%	
8.1.	Ф.И.О.		
9.	Врач-невролог (лечащий), в том числе:	8%	
9.1.	Ф.И.О.		
10.	Заведующий отделением для больных с ОНМК	2%	

Заместитель главного врача

по медицинской части:

Заведующий отделением:

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «гинекология»**

Должность, Ф.И.О.	Распределение, %
Заведующий отделением	2%
Врач акушер-гинеколог	50%
Врач (ассистент)	10%
Врач анестезиолог-реаниматолог	10%
Операционная медицинская сестра	10%
Медицинская сестра-анестезист	5%
Медицинская сестра палатная	5%
Медицинская сестра процедурная	4%
Санитарка	4%

**Протокол распределения стимулирующих выплат работникам
за высокотехнологическую медицинскую помощь
по профилю «гинекология»**

	Должность, Ф.И.О.	Распределение, %	Ко личество смен
	Заведующий отделением	2%	
.	Врач акушер-гинеколог, в том числе:	50%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Врач (ассистент), в том числе:	10%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Врач анестезиолог-реаниматолог, в том числе:	10%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Операционная медицинская сестра, в том числе:	10%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Медицинская сестра-анестезист, в том числе:	5%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Медицинская сестра палатная, в том числе:	5%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Медицинская сестра процедурная, в том числе:	4%	
.1.	Ф.И.О.		
.	Санитарка, в том числе:	4%	
.1.	Ф.И.О.		

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание
медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении
«Офтальмологическом» получившим, в том числе, оперативное лечение.**

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. офтальмологическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	2,5
4.	Врач лечащий	1,8
5.	Врач, проводивший операцию	7
6.	Операционная медсестра	1,3
7.	Уборщик операционной	0,6
8.	Медсестра постовая (поровну, пропорционально отработанным сменам)	6
9.	Старшая медицинская сестра	2
10.	Уборщики отделения (поровну, пропорционально отработанным сменам)	0,8
	Итого	25

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Неврологическом для больных с острым нарушением мозгового кровообращения» получившим, в том числе, оперативное лечение.

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. неврологическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Заведующий отделением РХМДЛ	1
3.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
4.	Врач «оформивший» пациента	1,5
5.	Врач лечащий	2,4
6.	Врач, проводивший операцию	4,4
7.	Врач, ассистент на операции	1,6
8.	Врач, анестезиолог	2
9.	Операционная медицинская сестра	0,7
10.	Анестезист	0,3
11.	Рентгенолаборант операционной	0,4
12.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
11.	Медсестра палатная, массажист, инструктор методист ЛФК (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
12.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

В случае если в операции не принимает участие ассистент, проценты переходят врачу, проводившему операцию.

**Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание
медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Неврологическом
для больных с острым нарушением мозгового кровообращения» получившим,
консервативное лечение**

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. неврологическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	4,5
4.	Врач лечащий	9,8
5.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
6.	Медсестра палатная, массажист, инструктор методист ЛФК (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
7.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Кардиологическом отделении для больных с острым коронарным синдромом (первичное сосудистое отделение)» получившим, в том числе, оперативное лечение

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. кардиологическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Заведующий отделением РХМДЛ	1
3.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
4.	Врач «оформивший» пациента	1,5
5.	Врач лечащий	2,4
6.	Врач, проводивший операцию	4,4
7.	Врач, ассистент на операции	1,6
8.	Врач, анестезиолог-реаниматолог	2
9.	Операционная медсестра	0,7
10.	Анестезист	0,3
11.	Рентгенолаборант операционной	0,4
12.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
11.	Медсестра палатная, массажист, инструктор-методист ЛФК (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
12.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

В случае если в операции не принимает участие ассистент, проценты переходят врачу, проводившему операцию.

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Кардиологическом для больных с острым коронарным синдромом (первичное сосудистое отделение)» получившим, консервативное лечение

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. кардиологическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	4,5
4.	Врач лечащий	9,8
5.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
6.	Медсестра палатная, массажист, инструктор-методист ЛФК (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
7.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

**Распределение стимулирующих выплат
работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным»
пациентам в «I хирургическом отделении» получившим, в том числе, оперативное
лечение.**

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. I хирургическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	2,5
4.	Врач лечащий	1,8
5.	Врач, проводивший операцию	4
6.	Врач, ассистент на операции	3
7.	Врач, анестезиолог	2
8.	Операционная медсестра	0,7
9.	Анестезист	0,3
10.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
11.	Медсестра постовая, перевязочная (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
12.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в «I хирургическом отделении» получившим, консервативное лечение.

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. I хирургическим отделением, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	4,5
4.	Врач лечащий	9,8
5.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
6.	Медсестра палатная, перевязочная, процедурная (поровну, пропорционально отработанным сменам)	4,9
7.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

**Распределение стимулирующих выплат
работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным»
пациентам в отделении «Травматологии и ортопедии» получившим, в том числе,
оперативное лечение.**

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав.отделением травматологии и ортопедии, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	2,5
4.	Врач лечащий	1,8
5.	Врач, проводивший операцию	4
6.	Врач, ассистент на операции	3
7.	Врач, анестезиолог	2
8.	Операционная медсестра	0,7
9.	Анестезист	0,3
10.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
11.	Медсестра постовая, перевязочная (поровну, пропорционально отработанным сменам)	3,8
12.	Медсестра процедурная (пропорционально отработанным сменам)	1,3
13.	Старшая медицинская сестра	0,6
	Итого	25

В случае если в операции не принимает участие ассистент, проценты переходят операционной медсестре.

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Травматологии и ортопедии» получившим, консервативное лечение, в том числе внутрисуставные инъекции.

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав. отделением травматологии и ортопедии, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	4,5
4.	Врач лечащий	9,8
5.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
6.	Медсестра палатная (поровну, пропорционально отработанным сменам)	3,8
7.	Медсестра процедурная (пропорционально отработанным сменам)	1,3
8.	Старшая медицинская сестра	0,6
	Итого	25

Распределение стимулирующих выплат работникам по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделении «Медицинской реабилитации №1» получившим, консервативное лечение, в том числе внутрисуставные инъекции.

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Зав.отделением травматологии и ортопедии, в соответствии с количеством отработанных смен	1
2.	Сотрудник, привлёкший пациента (в том числе врач, принявший решение о госпитализации пациента)	2
3.	Врач «оформивший» пациента	4,5
4.	Врач лечащий	6,1
5.	Медсестра приёмного покоя (поровну на двоих в смену госпитализации пациента)	2
6.	Медсестра палатная (поровну, пропорционально отработанным сменам)	2,6
7.	Инструктор ЛФК	2
8.	Медсестра по массажу	2
9.	Медсестра по физиотерапии	2
10.	Старшая медицинская сестра	0,8
	Итого	25

Распределение стимулирующих выплат работникам административно-управленческого персонала по должностям за оказание медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в отделениях «Травматологии и ортопедии», «Офтальмологическом», «Неврологическом для больных с острым нарушением мозгового кровообращения», «Кардиологическом для больных с острым коронарным синдромом (первичное сосудистое отделение)», «I хирургическом», «Медицинской реабилитации №1» получившим, в том числе, оперативное лечение

№	Должность/роль	Стимулирующая выплата (в отношении от средств поступивших по принятым реестрам за каждый законченный случай за вычетом расходов), %
1.	Заместитель главного врача по медицинской части	1
2.	Заместитель главного врача по хирургической помощи	1
3.	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	1
4.	Главный бухгалтер	1
5.	Курирующий заместитель/уполномоченный сотрудник, производящий расчёт расходов по лечению «инотерриториальных» пациентов	1,5
6.	Медицинский статистик, формирующий реестры оказания медицинской помощи «инотерриториальным» пациентам в круглосуточном стационаре	0,5
7.	Заведующий организационно-методическим отделом	0,2
8.	Начальник контрактного отдела	0,2
9.	Заведующий ЦКДЛ	0,15
10.	Заведующий аптекой	0,15
	Итого	6,7