

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
областного государственного автономного
учреждения здравоохранения «Иркутская
стоматологическая поликлиника № 1»



У.Б. Бабичева

«28» 2018 год

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом № 135-П
от «28» ноября 2018г. исполняющего
обязанности главного врача
областного государственного
автономного учреждения
здравоохранения «Иркутская
стоматологическая поликлиника № 1»



О.Г. Петровой

«28» 2018 год

Положение

**об оплате труда работников, областного государственного
автономного учреждения здравоохранения
«Иркутская стоматологическая поликлиника № 1»,
подведомственное министерству здравоохранения Иркутской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области (далее – организаций), разработано в соответствии с Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015г. № 119-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителя организации.

1.8. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, с учетом Рекомендаций Российской и региональной трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год и Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015г. № 119-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области».

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

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

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

1.11. Размер месячной заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работника состоит из:

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

2.2. Заработная плата работника, оказывающего платные медицинские услуги, устанавливается сдельная система оплаты труда, и исчисляется:

а) оплата в процентах от суммы выполненного дохода за отчетный месяц, (приложение № 6 к настоящему Положению);

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

2.3. Минимальные размеры окладов работников (Приложение №1 к настоящему Положению) установлены на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады работников учреждения по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями учреждения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливается выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 6 и 7 настоящего Положения).

Глава 4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 6 и 7 настоящего Положения).

Настоящий пункт распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

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

Размеры должностных окладов заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливает руководитель учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются на основании показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, утвержденных правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и производятся на основании утвержденных

руководителем учреждения показателей и критериев эффективности их деятельности. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в объемах, не превышающих размеры выплат стимулирующего характера, установленных для руководителя учреждения.

5.5. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте министерства здравоохранения Иркутской области в установленном порядке.

5.6. Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения), не может превышать 6-кратного соотношения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в организациях, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иными работниками медицинского учреждения осуществляется по результатам специальной оценки рабочих мест по

условиям труда. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским и иным работникам учреждения, устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда в размерах от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации соответственно в соответствии с Приложением № 3 к настоящему положению.

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

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

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

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

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

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

7. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

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

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приводятся в Приложение № 6 к настоящему Положению;

б) выплаты за стаж непрерывной работы приводятся в приложение № 4 к настоящему Положению;

в) выплата молодым специалистам приводятся в приложение № 7 к настоящему Положению;

г) премиальные выплаты по итогам работы приводятся в приложение № 8 к настоящему Положению;

д) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

7.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) участие в выполнении особо важных работ.

7.5. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых ими работ устанавливаются:

а) выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания. Размер стимулирующей надбавки указан в Приложении № 2 к настоящему Положению. Стимулирующие надбавки суммируются по каждому из оснований. Выплата стимулирующей надбавки за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и "Заслуженный врач" выплата стимулирующей надбавки применяется по одному из оснований. Применение стимулирующих надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.). Стимулирующая надбавка к окладу за квалификационную категорию применяется по соответствующему ПКГ медицинским, фармацевтическим работникам учреждения. Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетные звания применяется только для медицинских, фармацевтических работников.

Для ПКГ "Медицинские и фармацевтические работники первого уровня" выплата стимулирующей надбавки за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяется;

б) персональная надбавка, которая устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональная надбавка может быть установлена работнику на основании критериев, определенных локальными нормативными актами учреждения.

Решение об установлении персональной надбавки и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персональной надбавки - до 2 окладов. Персональная надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

7.6. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждение с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с пунктом 1.9 раздела 1 настоящего Положения, направленных учреждением на оплату труда следующих работников:

а) заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;

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

7.7. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующей ПКГ, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Глава 8. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. Руководителям и работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители руководителей и работников учреждения.

Работникам учреждения условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения может выплачиваться в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Иркутской области на основании письменного заявления руководителя организации и оформляется правовым актом.

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

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) РАБОТНИКОВ ОГАУЗ «ИСП № 1»

Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень	Размеры окладов, руб.
ПКГ "Средние медицинские и фармацевтические работники"	1	медицинская сестра стерилизационной	7 550
	2	рентгенолаборант	7 650
	3	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии; зубной техник;	7 750
	4	зубной врач;	8 000
	5	старшая медицинская сестра, старший зубной техник;	8 250
ПКГ "Врачи и провизоры"	1		9 000
	2	врач-стоматолог-терапевт; врач-стоматолог-хирург; врач-стоматолог-ортопед; врач-эпидемиолог; врач-статистик; врач-стоматолог	9 500
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	1	заведующий лечебно-профилактическим отделением; заведующий отделением ортопедической стоматологии	11 000
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1	кассир; секретарь -машинистка	7 200
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1		7 600
	2	заведующий хозяйством	7 800
	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая	8 000
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 200

ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист; юрист-консультант; специалист по охране труда; системный администратор, специалист гражданской обороны	8 900
	2	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9 100
	3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9 300
	4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 500
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1	начальник планово-экономического отдела; начальник хозяйственного отдела	10 119
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1	гардеробщик; кастелянша; уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий; стерилизаторщик материалов и препаратов; маляр	7 000
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	1	водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; слесарь-сантехник; слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	7 500

Примечание:

Устанавливается минимальный размер окладов:

главной медицинской сестры - 14 000 рублей.

Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников ОГАУЗ «ИСП № 1»

Размер надбавки за квалификационную категорию, ученая степень и почетное звание

№ п/п	Категории	Размер надбавки в руб.
1	Средние медицинские и фармацевтические работники	
1.1	за вторую квалификационную категорию	550,00
1.2	за первую квалификационную категорию	1 100,00
1.3	за высшую квалификационную категорию	1 700,00
2	Врачи, работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	
2.1	за вторую квалификационную категорию	800,00
2.2	за первую квалификационную категорию	1 600,00
2.3	за высшую квалификационную категорию	2 400,00
2.4	за ученую степень доктора наук	1 500,00
2.5	за ученую степень кандидата наук	1 000,00
2.6	за наличие почетного звания	1 000,00

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников ОГАУЗ «ИСП № 1»

Перечень должностей работников ОГАУЗ «ИСП № 1», занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

1. Должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере и составляет 4 процента от оклада (должностного оклада):	
1.1	врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-стоматолог;
1.2.	медицинская сестра, зубной техник, зубной врач, рентгенолаборант, медицинская сестра стерилизационной;
1.3.	стерилизаторщик препаратов и материалов.

**Положение
о порядке исчисления стимулирующей выплаты за продолжительность
непрерывной работы в учреждении**

**1. Размеры стимулирующих выплат за продолжительность
непрерывной работы в медицинских организациях**

1. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются в следующих максимальных размерах:

1.1. Размер надбавки за первые три года и за последующие два года непрерывной работы, указан в Приложении № 1 к положению о порядке исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

1.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности работников, надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных положением о порядке исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

**2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на
получение надбавок**

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.1. раздела 1 настоящего Положения:

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

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

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

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

время выполнения в медицинских организациях лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные

дежурства, осуществляемые работниками образовательных организаций высшего образования, реализующие образовательные программы высшего образования, в том числе образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы медицинского образования, и научных организаций;

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в организациях здравоохранения, подведомственных: Комитету государственной безопасности СССР (далее - КГБ), Федеральной службе безопасности России (далее - ФСБ), Министерству внутренних дел России (далее - МВД), Министерству чрезвычайных ситуаций России (далее - МЧС), Федеральному агентству правительственной связи (далее - ФАПСИ), Федеральной службе железнодорожных войск России (далее - ФСЖВ), Службе внешней разведки России (далее - СВР), Федеральной почтовой службе России (далее - ФПС) и Федеральной службе налоговой полиции России (далее - ФСНП), Государственного таможенного комитета России (далее - ГТК), Федеральной службе Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение здравоохранения и социальной защиты населения не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время работы в медицинских организациях и организациях социальной защиты населения в период учебы студентам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы медицинского образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в медицинских

организациях и организациях социальной защиты населения;
время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

в) работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

время работы в организациях здравоохранения и социальной защиты населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

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

г) работникам без каких либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2.2. Стаж работы сохраняется:

а) не позднее одного месяца:

со дня увольнения из медицинской организации и организации социальной защиты населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в медицинских организациях, социальной защиты населения;

после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организации (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 1 Приложения № 4 к положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала образовательных организаций, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в организациях здравоохранения, социальной защиты населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных

подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции организаций здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в организациях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

б) не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из организаций здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пункте 1 Приложения № 4 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях и на должностях, предусмотренных в пункте 1 Приложения № 4 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

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

в) не позднее трех месяцев:

после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, реализующей дополнительные профессиональные программы медицинского образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

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

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

д) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях), должностях, перечисленных в пункте 1 Приложения № 4 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр;

е) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях (подразделениях) и должностях, перечисленные в пункте 1 Приложения № 4 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на страховую пенсию в период работы в организациях здравоохранения или социальной защиты населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций, подразделений, должностей, перечисленные в пункте 1 Приложения № 4 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области согласно приказу от 06.11.2015г. № 119-мпр, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в организациях здравоохранения, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

ж) стаж работы сохраняется также в случаях:

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

работы на кафедрах вузах, в научно-исследовательских организациях и др., не входящих в номенклатуру организаций здравоохранения, в период обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих

дополнительные профессиональные программы медицинского образования и обучения на подготовительных отделениях в образовательных организациях высшего образования;

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктом «а» - «в» пункта 2.2. настоящего Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой организаций здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящей главе Положения.

Приложение № 1
к положению о порядке исчисления
стимулирующих выплат за продолжительность
непрерывной работы в учреждении

**Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы,
работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»**

Категории	Размер надбавки в руб.
1. Врачебный персонал:	
<i>по должности (врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-статистик, врач-эпидемиолог, врач-стоматолог)</i>	
- за первые три года	1 400,00
- за пять лет и более	2 100,00
<i>по должности (заведующий лечебно-профилактического отделения-врач- стоматолог-терапевт, заведующий отделением ортопедической стоматологии -врач-стоматолог-ортопед)</i>	
- за первые три года	1 600,00
- за пять лет и более	2 400,00
2. Средний медицинский персонал:	
<i>по должности (медицинская сестра физиотерапии, медицинская сестра стерилизационной, рентгенолаборант, медицинская сестра, зубной техник)</i>	
- за первые три года	1 000,00
- за пять лет и более	1 500,00
<i>по должности (старшая медицинская сестра, старший зубной техник, зубной врач)</i>	
- за первые три года	1 100,00
- за пять лет и более	1 700,00
<i>по должности (главная медицинская сестра)</i>	
- за первые три года	2 800,00
- за пять лет и более	4 100,00
3. Прочий персонал (служащие):	
<i>по должности (кассир, секретарь-машинистка)</i>	
- за первые три года	700,00
- за пять лет и более	1 100,00
<i>по должности (экономист, специалист по охране труда, специалист гражданской обороне, специалист по кадрам, бухгалтер, юрисконсульт, системный администратор)</i>	
- за первые три года	900,00
- за пять лет и более	1 400,00
<i>по должности (начальник планово-экономического отдела, начальник хозяйственного отдела)</i>	
- за первые три года	1 300,00
- за пять лет и более	1 900,00

4. Прочий персонал (рабочие):

по должности (уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, подсобный рабочий, уборщик территории, стерилизаторщик материалов и препаратов, маляр, гардеробщик(ца), кастелянша)

- за первые три года	700,00
- за пять лет и более	1 100,00

по должности (оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования)

- за первые три года	800,00
- за пять лет и более	1 200,00

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников ОГАУЗ «ИСП № 1»

**Процент от суммы выполненного дохода работником,
оказывающим платные медицинские услуги**

Наименование персонала	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	% от суммы выполненного дохода за отчетный месяц
<i>подразделения, работающих только по оказанию платных услуг и не оказывающих услуги в рамках территориальной программы государственных гарантий (отделение ортопедической стоматологии), в том числе по должностям</i>		
Врачебный персонал	Врач стоматолог-ортопед, б/к	7,6
	Врач стоматолог-ортопед, 2 к	8,5
	Врач стоматолог-ортопед, 1 к	8,8
	Врач стоматолог-ортопед, в/к	9,4
	Врач стоматолог-ортопед, + к основному проценту за (к.м.н., доктор наук, почетное звание)	0,3
Средний медицинский персонал	Зубной техник, б/к	8,4
	Зубной техник, 2 к	9,4
	Зубной техник, 1 к	10,5
	Зубной техник, в/к	11,4
<i>Платные медицинские услуги, а также в рамках реализации программ добровольного медицинского страхования (лечебно-профилактические отделения), в том числе по должностям</i>		
Врачебный персонал	Врач стоматолог-терапевт, врач стоматолог-хирург, врач-рентгенолог, врач - физиотерапевт, б/к	12,0
	Врач стоматолог-терапевт, врач стоматолог-хирург, врач-рентгенолог, врач - физиотерапевт, 2к	12,6
	Врач стоматолог-терапевт, врач стоматолог-хирург, врач-рентгенолог, врач - физиотерапевт, 1 к	13,2
	Врач стоматолог-терапевт, врач стоматолог-хирург, врач-рентгенолог, врач - физиотерапевт, в/к	14,2
	Врач стоматолог-терапевт, врач стоматолог-хирург, врач-рентгенолог, врач - физиотерапевт, + к основному проценту за (к.м.н.; доктор наук, почетное звание)	0,3
Средний медицинский персонал	Медицинская сестра, б/к	3,3
	Медицинская сестра, 2к	3,7
	Медицинская сестра, 1к	4,0
	Медицинская сестра, в/к	4,4
	Рентгенолаборант, медицинская сестра по физиотерапии	10,4

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ, РАБОТНИКАМ ОГАУЗ «ИСП № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам областного государственного автономного учреждения здравоохранения «Иркутская стоматологическая поликлиника № 1» (далее Учреждение).

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества оказания медицинской помощи, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области современных медицинских технологий.

1.3 Размеры и виды, условия, порядок установления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет:

- средств бюджетов государственных внебюджетных фондов (ОМС);
- средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При этом выплаты стимулирующего характера определяются на основании показателей труда и результатов деятельности как учреждения в целом, учитывающих объем и качество выполняемой работы, так и личного вклада работника.

1.4. Решение об установлении стимулирующих надбавок принимается комиссионно, по результатам работы по каждому структурному подразделению, при наличии денежных средств, заработанных по соответствующим источникам финансирования. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается размер установленных выплат и основания, послужившие начислению данных выплат.

2. Условия и критерии для выплат стимулирующего характера.

2.1. Стимулирующие выплаты зависят от результатов работы.

2.2. Размер, порядок и условия выплаты стимулирующих надбавок определяются руководителем на основании заключения комиссии по распределению части стимулирующего фонда оплаты труда. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно.

2.3. Единовременная стимулирующая выплата работнику осуществляется на основе приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.4. Стимулирующая выплата - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда по каждой должности за определенный период, направленная на мотивацию работников учреждения.

2.5. Стимулирование осуществляется за фактически отработанное время и конкретные критерии оценки деятельности на основании протокола комиссии. Размер стимулирования определяется в процентном отношении к основным окладам работников или в конкретной денежной сумме.

2.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам работы, их размер может быть снижен с учетом тяжести допущенных нарушений работником либо полностью их лишен за конкретный месяц в соответствующем порядке на основании следующих критериев оценки деятельности работников, исходя из занимаемых должностей:

2.6.1. За счет средств бюджетов государственных внебюджетных фондов (ОМС), указанных в приложении N 1 к настоящему Положению;

2.6.2. За счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, указанных в приложении N 2 к настоящему Положению;

2.6.3. Работникам, учитывающиеся по основной должности в платных услугах, но оказывающие стоматологические услуги в системе ОМС в свое основное время, выплачивается стимулирующая выплата за счет средств ОМС, указанная в приложении N 3 к настоящему Положению. Данная выплата начисляется в процентах от должностного оклада за фактически оказанные услуги (УЕТ) в отчетном месяце.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности прочему немедицинскому персоналу, осуществляется ежемесячно и определяется, исходя из суммы дохода, поступившего на лицевой счет учреждения в отчетном месяце от оказания услуг от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Размер выплаты производится в зависимости от суммы дохода, в процентах, указанных в приложении N 4 к настоящему Положению.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Распределение стимулирующих выплат осуществляется работнику по итогам месяца по представленным критериям, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в пределах заработанных финансовых средств.

3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении и участием представительного органа работников, в пределах средств ОМС на оплату труда, а также за счет средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда следующих работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;

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

3.3. Размер выплат стимулирующего характера может определяться в процентах к минимальному окладу (ставке) соответствующему ПКГ, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

3.4. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) соответствующего ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю главного врача, главному бухгалтеру, начальникам отделов и главной медицинской сестры.

4.1. Заместителю главного врача, главному бухгалтеру, начальникам отделов и главной медицинской сестре учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) единовременная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий;

- б) ежеквартальное премирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения, установленных на квартал;

- в) единовременное премирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов, главной медицинской сестры в решение основных задач и осуществление функций, определенных уставом учреждения, за предыдущий финансовый год.

4.2. Порядок и условия установления единовременной выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий:

- а) До заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главной медицинской сестры доводится приказом главного врача учреждения на выполнение особо важных и сложных заданий, достижение высоких результатов работы. По результатам выполнения приказа об особо важных и сложных заданиях, достижении высоких результатов работы

главный врач учреждения принимает решение о выплате единовременной премии.

б) Размер единовременной выплаты определяется главным врачом учреждения, утверждается приказом по учреждению, и не может превышать двукратного размера заработной платы заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главной медицинской сестры по основному месту работы.

4.3. Порядок и условия премирования по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности учреждения:

а) Ежеквартальное премирование осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения, установленных на квартал, по результатам оценки главного врача, определенных в Приложении 5 к настоящему Положению и не может превышать одного должностного оклада по основному месту работы. Размер ежеквартальной премии утверждается приказом главного врача учреждения.

б) Единовременное премирование по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада заместителя главного врача и главного бухгалтера, начальников отделов, главной медицинской сестры в решение основных задач и осуществление функций, определенных уставом учреждения, за предыдущий финансовый год. Оценку эффективности и результативности деятельности заместителя главного врача и главного бухгалтера, начальников отделов, главной медицинской сестры на основе выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, определенных в Приложении 5 к настоящему Положению, осуществляется главным врачом.

Размер единовременной премии заместителю главного врача, главному бухгалтеру, начальникам отделов, главной медицинской сестры за год устанавливается в процентах от средней заработной платы заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главной медицинской сестры по основному месту работы или в абсолютном размере, утверждается приказом главного врача по учреждению и не может превышать однократного размера средней заработной платы заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов, главной медицинской сестры по основному месту работы.

4.3.1. Квартальная премия выплачивается в месяце, следующем за отчетным кварталом на основании приказа главного врача учреждения.

4.3.2. Годовая премия выплачивается в течение календарного месяца от даты приказа главного врача учреждения, по итогам работы за предыдущий финансовый год.

4.4. Премия заместителю главного врача, главному бухгалтеру, начальникам отделов и главной медицинской сестры не начисляется в следующих случаях:

а) квартальная и годовая - при увольнении заместителя главного врача, главного бухгалтера и главной медицинской сестры до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование;

б) годовая - при назначении на должность в течение второго полугодия отчетного года;

в) наложения двух и более дисциплинарных взысканий на заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главную медицинскую сестру за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него задач в отчетном периоде.

4.5. Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания на заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главную медицинскую сестру за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде влечет уменьшение размера премии на 25%;

Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на заместителя главного врача, главного бухгалтера, начальников отделов и главную медицинскую сестру за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде влечет уменьшение размера премии на 50%.

5. Порядок и условия установления ежемесячного премирования заместителям главного врача, главному бухгалтеру за осуществление руководства предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью учреждения:

а) премирование за осуществление руководства предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью учреждения осуществляется ежемесячно и определяется, в процентах исходя от суммы дохода, поступившего на лицевой счет учреждения от оказания услуг по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в отчетном месяце, размер ежемесячного премирования в процентах, указанных в Приложении № 6 к Положению о стимулирующих выплатах, работникам ОГАУЗ «ИСП № 1».

Приложение N 1 к Положению
о стимулирующих выплатах, работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. Критерии оценки деятельности врача стоматолога-терапевта

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача стоматолога-терапевта (36 УЕТ)	165%
2	Обоснованные жалобы: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
3	Нарушение производственной дисциплины Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0%
4	Процент перевыполнения норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача стоматолога-терапевта	% перевыполнения от норматива (max - 100%)
5	Выполнения нормативов по количеству посещений в месяц, исходя из функции врачебной должности: 9 и более посещений в смену менее 9 посещений в смену	15% 0 %
6	Пломб в день: 7,5 и более менее 7,5	15% 0 %
7	% санированных от числа первичных: 50% и более менее 50%	15% 0 %
8	Соотношение неосложненного кариеса к осложненному: 4,3 : 1 и более менее 4,3:1	15% 0 %
9	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП: есть штрафы* отсутствие	минус от 15-25% 0 %

*Для начисления заработной платы по критериям врачебного персонала в расчет берутся штрафы, сумма которых превышает более 2000рублей.

2. Критерии оценки деятельности врача стоматолога-хирурга, врача-стоматолога

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача стоматолога-хирурга (40 УЕТ)	165%
2	Обоснованные жалобы: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
3	Нарушение производственной дисциплины Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0%

4	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-хирурга	% перевыполнения от норматива (max - 100%)
5	Выполнения нормативов по количеству посещений в день, исходя из функции врачебной должности: 14 и более посещений в смену менее 14 посещений в смену	15% 0 %
6	Осложнения при проведении операций, лечебно-профилактических мероприятий: отсутствие есть	15% 0 %
7	Случаи несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния пациента или развитию осложнений: отсутствие есть	15% 0 %
8	Количество удалений в день: 14 и более менее 14	15% 0 %
9	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП: есть штрафы* отсутствие	минус от 15-25% 0 %
10	За работу с гнойно-септическими инфекциями	15%

*Для начисления заработной платы по критериям врачебного персонала в расчет берутся штрафы, сумма которых превышает более 2000рублей.

3. Критерии оценки деятельности врача эпидемиолога

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Соблюдение и надлежащее исполнение должностных обязанностей: Есть замечания Отсутствие замечаний	0% 75%
2	Качество ведения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0% 75%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0%
4	Обоснованные жалобы (на санитарно - эпидемиологический режим): Отсутствие Есть жалоба	0% минус 100%

4. Критерии оценки деятельности врача стоматолога-терапевта (пародонтолога)

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнения норматива объемов (45 УЕТ) стоматологической помощи на одну должность врача стоматолога-терапевта (пародонтолога)	165%
2	Процент перевыполнения норматива объемов медицинской помощи на одну должность врача стоматолога-терапевта (пародонтолог)	% перевыполнения от норматива (max - 100%)

3	Выполнения нормативов по количеству посещений в день, исходя из функции врачебной должности: 15 и более посещений в смену менее 15 посещений в смену	15% 0 %
4	Выполнение требований по ведению медицинской документации: отсутствие есть	15% 0%
5	Количество законченных курсов от числа первичных пациентов 80% и более менее 80%	15% 0%
6	Процент взятых на диспансерный учет от числа первичных: 50% и более менее 50%	15% 0%
7	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП: есть штрафы* отсутствие	минус от 15-25% 0 %
8	Обоснованные жалобы: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
9	Нарушение производственной дисциплины Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0%

*Для начисления заработной платы по критериям врачебного персонала в расчет берутся штрафы, сумма которых превышает более 2000рублей.

5. Критерии оценки деятельности заведующего лечебно-профилактическим отделением

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи по лечебно-профилактическому отделению	165%
2	Обоснованные жалобы по лечебно-профилактическому отделению: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
3	Нарушение производственной дисциплины по лечебно-профилактическому отделению: Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0 %
4	Пломб в день по лечебно-профилактическому отделению: 7,5 и более менее 7,5	20% 0%
5	% санированных от числа первичных по лечебно-профилактическому отделению: 50% и более менее 50%	20% 0%
6	Соотношение неосложненного кариеса к осложненному по лечебно-профилактическому отделению:	

	4,3 : 1 и более менее 4,3:1	20% 0%
7	Штраф по результатам вневедомственных МЭЭ и ЭКМП: есть штрафы* отсутствие	минус от 15-25% 0 %

*Для начисления заработной платы по критериям врачебного персонала в расчет берутся штрафы, сумма которых превышает более 2000рублей.

6. Критерии оценки деятельности врача-статистика

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Контроль за организацией учета, полноты регистрации и достоверности сбора медико-статистической информации: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10-25% 50%
2	Требования по объему информации на сайте и стендах учреждения в соответствии с приказом от 30.12.2014г. №956н: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10-25%% 50%
3	Своевременность формирования и сдачи отчетов в страховые компании Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10-25%% 50%
4	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0%
5	Обоснованные жалобы (на регистратуру): Отсутствие Есть жалоба	0% минус 50%

7. Критерии оценки деятельности медицинской сестры

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта (32 УЕТ)	20%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения врачебного норматива объема медицинской помощи (max - 100%)	% перевыполнения от норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов:	

	Есть замечания	0 %
	Отсутствие замечаний	10 %
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%

8. Критерии оценки деятельности медицинской сестры (хирургической)

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-хирурга (40 УЕТ)	30%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения врачебного норматива объема медицинской помощи (max - 100%)	% перевыполнения от норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 30%
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
9	За работу с гнойно-септическими инфекциями	15%

9. Критерии оценки деятельности рентгенолаборанта

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	100 % выполнения норматива объемов (30 снимков в смену) на одну должность рентгенолаборанта	70%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения норматива объема медицинской	% перевыполнения от

	помощи	норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 30%
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%

10. Критерии оценки деятельности медицинской сестры по физиотерапии

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	100% выполнения норматива объемов (50 физиотерапевтических единиц в смену) на одну должность	80%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения норматива объема медицинской помощи	% перевыполнения от норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 30%
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%

11. Критерии оценки деятельности медицинской сестры стерилизационного блока

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Выполнение плана по лечебно-профилактическим отделениям	45%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%

3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Соблюдение режима и требований, предъявленные при работе на стерилизаторах и оборудовании стерилизационной: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 35 %
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 30 %
6	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20%

12. Критерии оценки деятельности медицинской сестры (пародонтологии)

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта (45 УЕТ)	20%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения врачебного норматива объема медицинской помощи (max - 100%)	% перевыполнения от норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10 %
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%

13. Критерии оценки деятельности старшей медицинской сестры

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Качественное, достоверное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов и другой документации	90%
2	Своевременное обеспечение отделения всем необходимым для осуществления качественной медицинской помощи Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %

3	Обеспеченность исправности медицинского оборудования, инструментария отделения Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %
4	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20 %
6	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
7	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %

14. Критерии оценки деятельности главной медицинской сестры

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Качественное, достоверное и своевременное оформление медицинской документации, отчетов и другой документации	7%
2	Контроль за соблюдением требований условий хранения и контроля сроков годности лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 5%
3	Контроль за своевременным оформлением заявок на получение, прием и распределение лекарственных препаратов и изделий медицинского назначения Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 5%
4	Соблюдение средними медицинскими работниками по учреждению норм этики и деонтологии, санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 5%
5	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
6	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %

15. Критерии оценки деятельности административно-хозяйственного персонала

15.1. Служащие:

15.1.1. Критерии оценки деятельности бухгалтеров.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и достоверное представление отчетов в ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в министерство здравоохранения ИО: отсутствие замечаний есть замечания	5% минус 2%
3	Интенсивность и высокая ответственность при учете ТМЦ, подготовки платежных поручений и отправка их в банки, связанные с меняющимся законодательством и нормативными актами: отсутствие замечаний есть замечания	5% минус 2%
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей: отсутствие замечаний есть замечания	5% минус 2%

15.1.2. Критерии оценки деятельности бухгалтера (по начислению заработной платы работникам учреждения).

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и достоверное представление отчетов в ФНС, ПФР, статистика, ФСС, текущие отчеты в министерство здравоохранения ИО: отсутствие замечаний есть замечания	21% минус 10%
3	Интенсивность и высокая ответственность при начисление заработной платы, перерасчет и другие выплаты, связанные с меняющимся законодательством и нормативными актами: отсутствие замечаний есть замечания	20% минус 10%
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей: отсутствие замечаний есть замечания	20% минус 10%

15.1.3. Критерии оценки деятельности экономиста.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и достоверное представление отчетов в статистику, текущие отчеты в МЗ ИО, размещение информации по закупкам на сайтах: отсутствие замечаний есть замечания	14% минус 7%

3	Интенсивность и высокая ответственность при размещении закупок с учетом фин.объемов в ПФХД, связанные с меняющимся законодательством и нормативными актами: отсутствие замечаний есть замечания	12% минус 6%
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей: отсутствие замечаний есть замечания	12% минус 6%

15.1.4.Критерии оценки деятельности кассира.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Контроль за соблюдением лимита остатка денежных средств и отсутствие недостат и излишков при инвентаризации денежных средств Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 2% 4%
3	Ежедневное ведение кассовой книги и оформление первичных кассовых документов в соответствии с порядком ведения кассовых операций Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 1% 3%
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 1% 3%

15.1.5.Критерии оценки деятельности специалиста по кадрам.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, представление отчетов Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
3	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
4	Учет военнообязанных работников	25%

15.1.6.Критерии оценки деятельности юрисконсульта.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет

2	Правовое обеспечение деятельности учреждения и отстаивание ее законных прав и интересов, досудебное урегулирование споров Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
3	Своевременное и качественное заключение хозяйственных, коллективных договоров, соглашений, дополнительных соглашений, порядков, положений и других нормативных актов Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%
4	Осуществление правовой экспертизы и своевременное внесение изменений, дополнений в локальные акты Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%

15.1.7. Критерии оценки деятельности специалиста по охране труда.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременный пересмотр и разработка новых инструкций по ОТ, программ обучения безопасным приемам, методам работы, планов по улучшению условий и ОТ Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 1% 2%
3	Определением контингента работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, предрейсовым (послереисовым) осмотрам Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 0,5% 1%
4	Осуществляет контроль за своевременностью и полнотой обеспечения специальной одеждой и др. средствами индивидуальной защиты, молоком Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 0,5% 1%

15.1.8. Критерии оценки деятельности системного администратора.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и качественное выполнение установки на серверы и рабочие станции сетевого программного обеспечения, конфигурирование систем на серверах. Обеспечение поддержки в рабочем состоянии программного обеспечения серверов Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 9% 19%
3	Осуществлять поддержку работы сети Интернет, почты, обслуживание АТС; работать с аппаратным обеспечением,	

	ПК и оргтехникой, производить диагностику и устранение неполадок в работе оборудования Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 9% 19%
4	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с необходимыми требованиями Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 9% 19%
5	Устанавливать и настраивать операционные системы, систем управления базами данных, компьютерные сети и программные системы с учетом требований по обеспечению защиты информации, применять действующую законодательную базу в области обеспечения безопасности информации Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 20%

15.1.9. Критерии оценки деятельности секретаря-машинистки.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременная подготовка и отправление документов адресату Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 5% 10%
3	Своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 5% 11%
4	Обеспечение информационно-справочного обслуживания по документам Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 5% 10%

15.1.10. Критерии оценки деятельности вечернего кассира.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Соблюдение правил по приему, учету, выдаче и хранению денежных средств Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 25%
3	Оформление первичных кассовых документов в соответствии с порядком ведения кассовых операций Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 25%
4	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей	

Есть замечания	минус 10%
Отсутствие замечаний	20%

15.1.11. Критерии оценки деятельности специалиста гражданской обороны.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Организация подготовки по ГО, по вопросам предупреждения и ликвидации ЧС должностных лиц Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
3	Разработка проектов плана ГО и плана действий по предупреждению и ликвидации ЧС контроль за их исполнением Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%

15.1.12. Критерии оценки деятельности начальника планово-экономического отдела

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов в установленные сроки Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 28%
3	Своевременное размещение предусмотренной информации на официальном сайте по адресу: http://bus.gov.ru , контроль за выполнением финансовых объемов и их расходованием по источникам финансирования, утвержденным ПФХД Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 28%
4	Контроль за соблюдением порядка закупочной деятельности и порядка размещения информации в соответствии с требованием законодательства РФ Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 28%
5	Разработка и подготовка к утверждению ПФХД, положение по оплате труда, расчет стоимости платных медицинских услуг, штатного расписания в соответствии нормативными документами Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 23,16%

15.1.13. Критерии оценки деятельности начальника хозяйственного отдела

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%)

		/нет
2	Хозяйственное обслуживание и поддержание в надлежащем состоянии в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений, в которых расположены подразделения учреждения, а также контроль за исправностью оборудования (освещения, систем отопления, вентиляции и др.) Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 20% 43%
3	Своевременность предоставления различной отчетности по профилю занимаемой должности, других сведений, их достоверность и качество Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 20% 43%
4	Обеспечение подразделений учреждения мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами механизации инженерного и управленческого труда, а также ведение учета их расходования и составление установленной отчетности и проведение своевременного текущего ремонта Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 20% 39,94%

15.2. Рабочие

15.2.1. Критерии оценки деятельности рабочего по обслуживанию здания (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%
3	Своевременное и качественное обслуживание энергоснабжения Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%
4	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении, оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%

(слесарь-сантехник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования)

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты	

	Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%
3	Своевременное и качественное обслуживание водоснабжения, канализации, вентиляции Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%
4	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении, оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%

(слесарь по ремонту и обслуживанию оборудования)

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
3	Своевременное и качественное обслуживание медицинского оборудования Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%
4	Обеспечение сохранности имущества и содержание в образцовом порядке во вверенном помещении, оперативное выполнение заявок по исправлению технических неполадок Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 14%

15.2.2. Критерии оценки деятельности уборщика служебных помещений.

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение трудовой и производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Обеспечение ежедневной влажной уборки и качественной генеральной уборки на закрепленной территории в соответствии с санитарными нормами (лестничных маршей, коридора, служебных кабинетов): Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 16%
3	Обеспечение качественной уборки в туалетах, чистки и дезинфекции унитазов, раковин: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 16%
4	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, внутреннего трудового распорядка: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 16%
5	Соблюдение правил обработки уборочного инвентаря, использование и хранение уборочного инвентаря в	

	соответствии с маркировкой: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 17%
--	---	-----------------

15.2.3. Критерии оценки деятельности гардеробщика.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, верхней одежды Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
3	Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 16%

15.2.4. Критерии оценки деятельности кастелянши.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Отсутствие замечаний по учету, хранению белья и мягкого инвентаря Есть замечания	18% минус 9%
3	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения прачечной и соблюдение СанПиН и ТБ И ОТ при выполнении работы Есть замечания	18% минус 9%
4	Правильное и своевременное оформление, учета, хранения, движения документов в соответствии с требованиям Отсутствие замечаний Есть замечания	18% минус от 10-25%
5	Качество стирки, глажки и ремонта спец. одежды и отсутствие случаев утери одежды и др., сданных для стирки в прачечную. Есть замечания	24% минус 10%

15.2.5. Критерии оценки деятельности оператора электронно-вычислительных и вычислительных машин (работа с статистической медицинской документацией).

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременная и качественная обработка медицинской документации, подготовка отчетов Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 33%
3	Своевременность ответов на запросы администрации,	

	работников учреждения и предоставлять требуемую информацию в полном объеме Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
4	Обеспечение сохранности, проходящей служебной документации, информационных файлов, содержание программных продуктов Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
5	Введение ежемесячных мониторингов, оперативная связь с разработчиками РМИС, подготовка квартальной и годовой отчетности Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%

15.2.6. Критерии оценки деятельности водителя автомобиля.

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Своевременное прохождение диагностического осмотра автотранспорта Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
3	Обеспечение исправного технического состояния транспорта, обеспечение безопасной перевозки Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
4	Отсутствие ДТП (безаварийность), замечаний Есть замечания	17% минус 8%

15.2.7. Критерии оценки деятельности подсобного рабочего.

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%
3	Выполнение подсобных и вспомогательных работ (текущий косметический ремонт, разгрузочно-погрузочные работы и др.) Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 12%
4	Обеспечение сохранности имущества, соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты во вверенном помещении Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%

15.2.8. Критерии оценки деятельности маляра.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Соблюдение норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 5% 11%
3	Своевременное, оперативное и качественное выполнение заявок по ремонту: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 5% 11%
4	Соблюдение технологии при выполнении штукатурно-малярных работ: Отсутствие замечаний Есть замечания	11% минус 5%

15.2.9. Критерии оценки деятельности оператора электронно-вычислительных и вычислительных машин (работа с населением).

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Обеспечение качественного заполнения первичной медицинской документации Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 33%
3	Четкое и полное информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
4	Нарушение норм медицинской этики и деонтологии Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 7% 15%
5	Ежедневный мониторинг расписания врачей, составление графика отпусков, расстановка операторов, распределение потоком пациентов, обеспечение регистратуры канцелярскими принадлежностями Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 6% 13%

15.2.10. Критерии оценки деятельности уборщицы производственных помещений.

№ n/n	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 10-100%) /нет
2	Обеспечение ежедневной влажной уборки и качественной генеральной уборки на закреплённой территории в соответствии с санитарными нормами: Есть замечания	минус 8%

	Отсутствие замечаний	16%
3	Соблюдать правила обработки уборочного инвентаря, оборудования, использование и хранение уборочного инвентаря в соответствии с маркировкой: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 8% 16%
4	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности, внутреннего трудового распорядка Отсутствие замечаний Есть замечания	16% минус 8%
5	Собирать и удалять мусор и другие производственные отходы в установленные места: Отсутствие замечаний Есть замечания	17% минус 8%

15.2.11. Критерии оценки деятельности стерилизаторщика материалов и препаратов.

<i>№ п/п</i>	<i>Показатели</i>	<i>Значение показателя %, от должностного оклада</i>
1	Нарушение производственной дисциплины	Есть (минус от 1-10%) /нет
2	Выполнение плана по лечебно-профилактическим отделениям	50%
3	Соблюдение режима и требований, предъявленные при работе на стерилизаторах и оборудовании стерилизационной: Есть замечания Отсутствие замечаний	минус 10% 30%
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима Отсутствие замечаний Есть замечания	20% минус 5%
5	Качество введения медицинской документации: Отсутствие замечаний Есть замечания	20% минус 5%
6	Жалобы (обоснованные)	есть жалоба -минус 40%, отсутствие жалоб - 0%

Приложение N2 к Положению
о стимулирующих выплатах,
работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
работникам, оказывающие платные медицинские услуги**

1. Критерии оценки деятельности медицинского персонала (врач-стоматолог-ортопед, врач-стоматолог-терапевт, зубной техник, медицинская сестра (терапевтическая)).

№ п/п	показатели	Значение показателя
1	Данная выплата начисляется медицинскому персоналу: - при выполнении норматива объемов стоматологической помощи - отсутствие жалоб пациентов (обоснованных) - отсутствие нарушения производственной дисциплины	10% от начисленной заработной платы

2. Критерии оценки деятельности медицинской сестры в отделение ортопедической стоматологии.

№ п/п	Показатели	Значение показателя %, от должностного оклада
1	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-ортопеда	20%
2	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 50% 0 %
4	Процент перевыполнения врачебного норматива объема медицинской помощи	% перевыполнения от норматива
5	Соблюдение санитарно - эпидемиологического режима: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 20%
6	Соблюдение правил учета и хранения медикаментов и расходных материалов: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
7	Своевременность и полнота выполненных врачебных назначений: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%
8	Качество введения медицинской документации: Есть замечания Отсутствие замечаний	0 % 10%

3. Критерии оценки деятельности заведующего отделением ортопедической стоматологии.

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Значение показателя %, от должностного оклада</i>
1	Выполнение норматива объемов стоматологической помощи по отделению ортопедической стоматологии	165%
2	Обоснованные жалобы по отделению ортопедической стоматологии: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
3	Нарушение производственной дисциплины по отделению ортопедической стоматологии: Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0 %
6	Нарушение сроков по техническим работам: Есть нарушение Отсутствие	минус 25% 30%
7	Переделка зубных протезов в отделении: Есть нарушение Отсутствие	минус 25% 30%

4. Критерии оценки деятельности старшего зубного техника.

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели</i>	<i>Значение показателя %, от должностного оклада</i>
1	Выполнение норматива объемов стоматологической помощи по отделению ортопедической стоматологии	до 130%
2	Обоснованные жалобы: Отсутствие жалоб Есть жалоба	0% минус 100%
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 100% 0 %
6	Нарушение сроков по техническим работам: Есть нарушение Отсутствие	минус 20% 20%
7	Переделка зубных протезов в отделении: Есть нарушение Отсутствие	минус 20% 20%

Приложение N 3 к Положению
о стимулирующих выплатах,
работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»

**1. Стимулирующая выплата за фактически оказанные
стоматологические услуги в системе ОМС, (врача-стоматолога-
терапевта, врача-стоматолога-хирурга)**

№ n/n	Показатели	Значение показателя %,
1	Фактический объем выполнения норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта, врача-стоматолога-хирурга	% от должностного оклада за фактически оказанные услуги
2	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта, врача-стоматолога-хирурга	165% на фактически оказанный объем услуг
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 10-100% 0 %
4	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 100%

**2. Стимулирующая выплата за фактически оказанные
стоматологические услуги в системе ОМС, (медицинская сестра)**

№ n/n	Показатели	Значение показателя %,
1	Фактический объем выполнения норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта, врача-стоматолога-хирурга	% от должностного оклада за фактически оказанные услуги
2	Сто процентное выполнение норматива объемов стоматологической помощи на одну должность врача-стоматолога-терапевта, врача-стоматолога-хирурга	70% на фактически оказанный объем услуг
3	Нарушение производственной дисциплины: Есть нарушение Отсутствие	минус 10-50% 0 %
4	Жалобы (обоснованные): Отсутствие жалоб Есть жалоба	0 % минус 50%

Приложение N 4 к Положению
о стимулирующих выплатах,
работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы от
предпринимательской и иной приносящей доход деятельности**

Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Размер ежемесячного процента от дохода, поступившего на лицевой счет учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в отчетном месяце
Начальник планово-экономического отдела	0,44
Начальник хозяйственного отдела	0,44
Главная медицинская сестра	0,27
Врач-эпидемиолог	0,10
Врач-статистик	0,10
Кассир	0,13
Бухгалтер (общий ФОТ на 3 чел.)	0,81
Экономист	0,27
Системный администратор	0,27
Секретарь-машинистка	0,10
Водитель	0,13
Орисконсульт	0,27
Специалист по охране труда	0,27
Пастелянша	0,06
Специалист по кадрам	0,27
Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Размер ежемесячного процента от дохода, выполненного лечебно-профилактическим отделением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в отчетном месяце
Ведущий лечебно-профилактическим отделением (общий ФОТ на 2 чел.)	0,28
Старшая медицинская сестра (терапии)	0,10
Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Размер ежемесячного процента от основного оклада по должности за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности
Подсобный рабочий	15,0
Плесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования	30,0
Палляр	30,0
Плесарь-сантехник	30,0
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	30,0
Парк-обслуживающий (общий ФОТ на 2 чел.)	30,0
Плесарь по ремонту и обслуживанию оборудования	30,0
Поборщик территории	15,0

**Приложение N 5 к Положению
о стимулирующих выплатах,
работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»**

**1. Показатели эффективности деятельности заместителя главного врача
по медицинской части**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (%)	Периодичность
1.	Число запломбированных зубов на 1 врача в день	Не менее 7,5	20	Ежегодно, ежеквартально
		Менее 7,5	0	
2.	Отношение числа неосложненного кариеса зубов к осложненному	4 к 1	20	Ежегодно, ежеквартально
		Менее 4 к 1	0	
3.	Удельный вес санированных от числа первично обратившихся	Не менее 0,5	20	Ежегодно, ежеквартально
		менее 0,5	0	
4.	Соблюдение Порядков оказания медицинской помощи, установленное по результатам государственного, ведомственного и/или вневедомственного контроля и безопасности медицинской деятельности	соблюдение Порядков	5	Ежегодно
		не соблюдение Порядков	0	
5.	Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, установленное по результатам государственного, ведомственного и/или вневедомственного контроля качества и безопасности медицинской деятельности	соблюдение стандартов	5	Ежегодно
		не соблюдение стандартов	0	
6.	Отсутствие предписаний и протоколов об административных правонарушениях по результатам проверок надзорных органов по своему разделу	отсутствие предписаний и протоколов	10	Ежегодно
		наличие предписаний и протоколов	0	
7.	Жалобы на оказание медицинской помощи	отсутствие	10	Ежегодно, ежеквартально
		наличие	0	
8.	Соблюдение нормативов объема медицинской помощи по её видам, установленным ТПГГ	95 и более	10	Ежегодно
		менее 95	0	

2. Критерии оценки деятельности начальника планово-экономического отдела

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (%)	Периодичность
1.	Отсутствие предписаний и протоколов об административных правонарушениях по результатам проверок надзорных органов по своему разделу	отсутствие предписаний и протоколов	20	Ежегодно
		наличие предписаний и протоколов	0	
2.	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников организации в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы	Соблюдение	10	Ежегодно
		Не соблюдение	0	
3.	Внесение изменений организацией в план финансово-хозяйственной деятельности	в соответствии с приказами об утверждении составления и ведении ПФХД	10	Ежегодно, ежеквартально
		Не в соответствии с приказами об утверждении составления и ведении ПФХД	0	
4.	Соблюдение сроков запрашиваемой информации	соблюдение сроков	10	Ежегодно, ежеквартально
		не соблюдение сроков	0	

5.	Соблюдение нормативов объема медицинской помощи по ее видам, установленным ТПГТ	95 и более	20	Ежегодно
		менее 95	0	
6.	Соблюдение сроков размещения на сайте www.bus.gov.ru бюджетной сметы, плана финансово – хозяйственной деятельности, сведений об операциях с целевыми субсидиями	соблюдение сроков	10	Ежегодно, ежеквартально
		не соблюдение сроков	0	
7.	Достижение установленных учредителем целевых значений показателей по повышению заработной платы отдельных категорий работников социальной сферы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761, от 28 декабря 2012 года № 1688	достижение	10	Ежегодно
		недостижение	0	
8.	Соблюдение соотношения доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала к фонду оплаты труда учреждения	Не более 40%	10	Ежегодно
		более 40%	0	

3. Критерии оценки деятельности начальника хозяйственного отдела

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (%)	Периодичность
1.	Отсутствие предписаний и протоколов об административных правонарушениях по результатам проверок надзорных органов по своему разделу	отсутствие предписаний и протоколов	20	Ежегодно
		наличие предписаний и протоколов	0	
2.	Соблюдение сроков запрашиваемой информации	соблюдение сроков	10	Ежегодно, ежеквартально
		не соблюдение сроков	0	
3.	Соблюдение срока предоставления в министерство здравоохранения Иркутской области ежемесячных отчетов по освоению средств текущего года: - по капитальному ремонту и проектным работам; - по текущему ремонту; - по мероприятиям пожарной безопасности;	предоставление в срок	10	Ежегодно
		не представлено	0	
4.	Подготовка к отопительному сезону	соблюдение сроков	10	Ежегодно
		не соблюдение сроков	0	
5.	Исполнения мероприятий по энергетическому паспорту	отсутствие замечаний	10	Ежегодно
		наличие замечаний	0	
6.	Исполнения мероприятий по программе «Доступная среда»	отсутствие замечаний	10	Ежегодно, ежеквартально
		наличие замечаний	0	
7.	Своевременное списание основных средств	отсутствие замечаний	10	ежегодно
		наличие замечаний	0	
8.	Своевременное планирование и принятие мер по проведению текущего ремонта согласно СанПиН	отсутствие замечаний	20	Ежегодно, ежеквартально
		наличие замечаний	0	

4. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (%)	Периодичность
1.	Отсутствие предписаний и протоколов об административных правонарушениях по результатам проверок надзорных органов по своему разделу	отсутствие предписаний и протоколов	20	Ежегодно
		наличие предписаний и протоколов	0	
2.	Наличие просроченной кредиторской	отсутствуют	10	Ежегодно,

	задолженности (за исключением задолженности, образованной до перехода учреждения в государственную собственность)	имеются	0	ежеквартально
3.	Наличие нарушений сроков и порядка представления регламентированной и нерегламентированной бюджетной/бухгалтерской отчетности, оперативной информации	отсутствуют	10	Ежегодно, ежеквартально
		имеются	0	
4.	Наличие нарушений сроков выплаты заработной платы, перечисления страховых взносов, налогов и иных платежей в бюджет	отсутствуют	10	Ежегодно, ежеквартально
		имеются	0	
5.	Наличие несоответствия учетных данных показателям бухгалтерской отчетности	отсутствуют	20	Ежегодно, ежеквартально
		имеются	0	
6.	Наличие несоответствия данных выплаты заработной платы в автоматизированной информационной системе управления финансово-хозяйственной деятельностью исполнительных органов государственной власти и государственных учреждений Иркутской области (АИС ФХД)	отсутствуют	10	Ежегодно, ежеквартально
		имеются	0	
7.	Своевременное списание основных средств	отсутствие замечаний	10	Ежегодно
		наличие замечаний	0	
8.	Соблюдение сроков запрашиваемой информации	Соблюдение сроков	10	Ежегодно, ежеквартально
		Не соблюдение сроков	0	

5. Критерии оценки деятельности главной медицинской сестры

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (%)	Периодичность
1.	Отсутствие предписаний и протоколов об административных правонарушениях по результатам проверок надзорных органов по своему разделу	отсутствие предписаний и протоколов	20	ежегодно
		наличие предписаний и протоколов	0	
2.	Соблюдение сроков запрашиваемой информации	Соблюдение сроков	10	ежегодно
		Не соблюдение сроков	0	
3.	Укомплектованность штата учреждение средними медицинскими работниками	при значении 60% и более	10	ежегодно
		при значении менее 60%	0	
4.	Соблюдение сроков повышения квалификации медицинского персонала	соблюдение сроков	10	ежегодно
		не соблюдение сроков	0	
5.	Исполнения мониторинга безопасности лекарственных средств и мониторинга медицинских изделий	отсутствие замечаний	10	ежегодно
		наличие замечаний	0	
6.	Оснащение стоматологической поликлиники в соответствии со стандартом	Не менее 98 %	10	ежегодно
		Менее 98 %	0	
7.	Своевременное списание основных средств	отсутствие замечаний	10	ежегодно
		наличие замечаний	0	
8.	Своевременное оформление заявок при планировании закупок лекарственных средств и медицинских изделий	отсутствие замечаний	20	ежегодно
		наличие замечаний	0	

Приложение N 6 к Положению
о стимулирующих выплатах, работникам ОГАУЗ «ИСП № 1»

**Премирование за осуществление руководства предпринимательской и
иной приносящей доход деятельности учреждения**

Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Размер ежемесячного премирования за осуществление руководства предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью за отчетный месяц
Заместитель главного врача по медицинской части	0,44 %
Главный бухгалтер	0,44 %

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников ОГАУЗ «ИСП № 1»

Надбавка молодым специалистам

1. Надбавка молодым специалистам устанавливается:

- работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности, стаж работы, в медицинских учреждениях, которых составляет менее 3-х лет.

2. Размер надбавки молодым специалистом указан в Приложении № 1 к надбавки молодым специалистам.

Приложение № 1
к надбавки молодым специалистам

Размер надбавки молодым специалистам

Категории	Размер надбавки в руб.
1. Врачебный персонал	
<i>по должности (врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог-хирург, врач-статистик, врач-эпидемиолог, врач-стоматолог)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	2 100,00
<i>по должности (заведующий лечебно-профилактического отделения-врач-стоматолог-терапевт, заведующий отделением ортопедической стоматологии-врач-стоматолог-ортопед)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	2 400,00
2. Средний медицинский персонал:	
<i>по должности (медицинская сестра физиотерапии, медицинская сестра стерилизационной, рентгенолаборант, медицинская сестра)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 500,00
<i>по должности (старшая медицинская сестра, старший зубной техник)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 700,00
3. Прочий персонал (служащие)	
<i>по должности (кассир, секретарь-машинистка)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 100,00
<i>по должности (экономист, специалист по охране труда, специалист гражданской обороне, специалист по кадрам, бухгалтер, юрисконсульт, системный администратор)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 400,00
<i>по должности (начальник планово-экономического отдела, начальник хозяйственного отдела)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 900,00
4. Прочий персонал (рабочие):	
<i>по должности (маляр)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 100,00
<i>по должности (слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля, слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования)</i>	
- до достижения работником 3-х летнего стажа работы	1 200,00

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Настоящее Положение разработано в целях установления единых условий и порядка премирования, материальной помощи работникам ОГАУЗ «ИСП № 1».

Настоящее Положение распространяется на работников ОГАУЗ «ИСП № 1», финансируемых за счет средств бюджета территориального государственного внебюджетного фонда (ОМС), средства от приносящей доход деятельности.

1. Общие положения

1.1. Премирование работников ОГАУЗ «ИСП № 1» производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за оказание стоматологической помощи населению, творческом подходе к решению задач, возложенных на областное государственное автономное учреждение здравоохранения «Иркутская стоматологическая поликлиника № 1» (далее - учреждение).

1.2. Премирование работников ОГАУЗ «ИСП № 1» осуществляется за выполнение особо важных и сложных заданий и может производиться единовременно, за квартал, за полугодие, за 9 месяцев и по итогам года.

1.3. При принятии решения о премировании работников ОГАУЗ «ИСП № 1» учитываются следующие показатели его работы, а также работы учреждения в целом:

- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- выполнение объема предоставления медицинской помощи;
- соблюдение сроков исполнения приказов, распоряжений, протоколов, запросов и поручений руководства Министерства;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.

1.4. Размер премии работников ОГАУЗ «ИСП № 1» может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующей ПКГ, так и в абсолютном размере. Максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости:

- от успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- от инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- от качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- от выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения здравоохранения;
- от качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- от участия в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.5. Не подлежат премированию работники ОГАУЗ «ИСП № 1», систематически не исполняющие или несвоевременно выполняющие свои должностные обязанности (задания), а также нарушающие производственную дисциплину.

1.6. Выплата премий работникам ОГАУЗ «ИСП № 1» осуществляется с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

1.7. Премии работникам ОГАУЗ «ИСП № 1» выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, образовавшейся между фондом оплаты труда, утвержденным на отчетный период, и фактически выплаченного денежного содержания в соответствующем отчетном периоде, и не является гарантированной частью денежного содержания.

2. Порядок премирования

2.1. Решение о выплате премий и их размере работникам ОГАУЗ «ИСП № 1» принимается руководителем ОГАУЗ «ИСП № 1» на основании представлений заместителей руководителя, заведующих отделений и оформляется приказом учреждения, в соответствии с источником выплаты основной заработной платы работника в пределах фонда оплаты труда учреждения в текущем финансовом году.

2.2. Работник ОГАУЗ «ИСП № 1» премируется в зависимости от результатов его работы, работы отделения и на основании анализа информации об эффективности деятельности с учетом показателей, указанных в пунктах 1.3, 1.4 настоящего Положения.

2.3. При установлении размера премии учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда.

2.4. Работнику ОГАУЗ «ИСП № 1», отработавшему неполный отчетный период, выплата премий по решению руководителя учреждения производится с учетом времени, фактически отработанного им в данном отчетном периоде, и личного вклада работника в общие результаты труда.

2.5. Решение о выплате премиальных руководителю учреждения оформляется приказом Министерства здравоохранения Иркутской области

3. Порядок выплаты материальной помощи

3.1. На основании согласованных с руководством личного заявления и подтверждающих документов работникам ОГАУЗ «ИСП № 1» оказывается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75,80 лет со дня рождения) в размере 2000рублей.
- смерти близких родственников в размере не более 50% минимального

размера оплаты труда - на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

- при рождении ребенка в размере не более 50% минимального размера оплаты труда - на основании копии свидетельства о рождении;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельствах в размере не более 50% минимального размера оплаты труда - на основании подтверждающих документов из соответствующих органов;

- в случае нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни в размере не более 50% минимального размера оплаты труда - на основании медицинского заключения.

3.2. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства здравоохранения Иркутской области, а работникам ОГАУЗ «ИСП № 1» - на основании приказа руководителя учреждения.



Прошит, пронумеровано на
на 59 листах

the western grass

M. П.

10.1. Tampa Bay