

«Согласовано»

Начальник Управления
здравоохранения г. Таганрога
_____ Т.Н. Подлесная
«_» _____ 2016г.

«Согласовано»

Председатель ПК
МБУЗ «Первая Городская больница»
_____ Т.В. Шилова
«_» _____ 2016г.

«Утверждаю»

Главный врач
МБУЗ «Первая городская больница»
_____ Л.Г.Бурова
«_» _____ 2016г.

Положение по оплате труда
Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения
«Первая городская больница»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУЗ «Первая городская больница» (далее - положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 №714 « О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановления Администрации города Таганрога от 29.10.2015г № 3311 ««Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения города Таганрога», и устанавливает систему оплаты труда работников учреждения.

1.2. Положение имеет целью повышение мотивации к труду персонала учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.3. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников МБУЗ «Первая городская больница» включающую в себя условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда работников МБУЗ «Первая городская больница» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета МБУЗ «Первая городская больница».

1.5. Система оплаты труда работников учреждения формируются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей;
- специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- видов выплат компенсационного характера;
- видов выплат стимулирующего характера.

1.6. В порядке исключения лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них

должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе осуществляемой по совместительству выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Положение определяет фонд оплаты труда МБУЗ «Первая городская больница», который формируется на очередной финансовый год исходя из объемов оказания медицинской помощи оказанных в системе ОМС, предусмотренных на очередной финансовый год, и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. В соответствии со статьей 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка) заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, являются обязательными для включения в Трудовой договор.

1.12. Должностные оклады работникам устанавливаются, согласно положениям об оплате труда работников с учетом их увеличения (индексации) в соответствии с постановлениями Администрации города Таганрога, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с разделами настоящего положения.

1.13. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБУЗ «Первая городская больница»

2.1. Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

2.1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Разряды оплаты труда рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и в соответствии с настоящим положением.

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с настоящим положением.

Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных

подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.3.Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Санитарка; санитарка (мойщица); фасовщица. Сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными.	5446

2.1.4.Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

1	1-й квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор; медицинский регистратор; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; медицинская сестра стерилизационной	5993
2	2-й квалификационный уровень	Лаборант; медицинская сестра диетическая Рентгенолаборант	6296
3	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра приемного отделения; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт	6611
4	4-й Квалификационный уровень	Медицинская сестра - анестезист; медицинская сестра процедурной; фельдшер-лаборант, медицинская сестра кабинета эндоскопии *	6926
5	5-й квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	7260

* 4 - й квалификационный уровень распространяется на медицинских сестер эндоскопического кабинета, осуществляющего лечебные мероприятия в стационаре.

** 5 - й квалификационный уровень распространяется на средних медицинских работников – руководителей структурных подразделений (не поименованных в 5 - м квалификационном уровне).

2.1.5. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Врач-стажер; провизор - стажер независимо от квалификационной категории	7065
2	2-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты *; провизор-аналитик; провизор-технолог	7266
3	3-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений; врачи приемного отделения	7628
4	4-й квалификационный уровень	Врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах	8300

		лечебно-профилактических учреждений; врач; <u>врачи-анестезиологи-реаниматологи;</u> <u>врачи-эндоскописты</u>	
--	--	--	--

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

должности врачей-специалистов, работающих в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, и т.д.), относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Врачи и провизоры»;

* Кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 - му квалификационному уровню.

Кроме того, к 3 – му квалификационному уровню относятся:

врачи приемного отделения стационара.

Размеры должностных окладов должностей 4-го квалификационного уровня распространяются на:

врачей-анестезиологов-реаниматологов: отделений, отделений (палат, блоков) для реанимации и интенсивной терапии стационара учреждения;

врачей-эндоскопистов, осуществляющих лечебные мероприятия в стационаре.

2.1.6.Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений здравоохранения с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением * (отдела, отделения, лаборатории, кабинета); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, и др.)V группы по оплате труда руководителей	8824

должностной оклад заместителя заведующего аптекой с высшим фармацевтическим образованием устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада, отнесенного к 1-му квалификационному уровню ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»;

должностной оклад главной медицинской сестры устанавливается на 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	Главная медицинская сестра (V группа по оплате труда руководителей)	8261

2.1.7.Должностные оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг муниципальных учреждений, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Должности, предусмотренные пунктом 1.3 приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», относятся ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Должности специалистов третьего уровня осуществляющих предоставление услуг»

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2-й квалификационный уровень	Биолог	7266

2.1.8.Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.1.9.Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, занятых в сфере здравоохранения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

Профессиональная квалификационная группа «Должности второго уровня в учреждениях здравоохранения»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	2-й квалификационный уровень	Специалист гражданской обороны	7185

2.1.10.Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности специалистов и служащих первого уровня».

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка;	4992

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации;	5494
2	2-й квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро; заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством.	5771

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер; инженер по защите информации; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); механик; специалист по охране труда; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	6349
2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	6661
3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	6992
4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7340

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник технического отдела (V группы по оплате труда руководителей)	8089

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

2.1.11. Ставки заработной платы для рабочих профессий устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; каменщик; кладовщик; кровельщик по стальным кровлям; буфетчица; кухонный рабочий; лифтер; машинист по стирке и ремонту спецодежды; облицовщик - плиточник; оператор (всех наименований); парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; слесарь (всех наименований); стеклопротирщик; столяр; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; швея; штукатур-маляр; электромонтер (всех наименований); осмотровик гидротехнических сооружений. 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	 4103 4342 4596

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационный уровень	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; штукатур-маляр; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; повар. 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда 6-го квалификационного разряда	 4879 5163 5459

3.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В МБУЗ «Первая городская больница» устанавливаются следующие виды компенсационного характера:

-Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

-Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 0,15 от должностного оклада

(ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда от должностного оклада (ставки заработной платы): Приложение № 2

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи, с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам **в размере 20 процентов часовой ставки (должностного оклада)** за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. (Приложение № 4)

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет в размере:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Для руководителей и специалистов компенсационные выплаты рассчитываются исходя из должностного оклада без учета повышающего коэффициента за квалификацию.

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.11. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда в размере до 0,12 от должностного оклада (ставки заработной платы): **Приложение №3**

рабочие пищеблоков (работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, и других аппаратов для жарения и выпечки; работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы; работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ);

Доплата за работу во вредных и опасных условиях труда в размере до 0,12 от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом главный врач принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Средства на компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.19. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

В МБУЗ «Первая городская больница» осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- доплата за совокупный объем выполненных услуг;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей критериев эффективности работы.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 2,0 может устанавливаться всем категориям работников в пределах фонда оплаты труда.

4.3.1 Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Выплата устанавливается на определенный срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

4.3.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и его размерах принимается:

работникам учреждения - руководителем учреждения;

руководителю учреждения - Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается комиссией МБУЗ «Первая городская больница» для оценки деятельности структурных подразделений в составе, утвержденном приказом главного врача. Основанием для установления надбавки являются ходатайства руководителей структурных подразделений учреждения с указанием размера надбавки каждому работнику с учетом системы оценки профессиональной подготовленности, сложности, важности и ответственности выполняемой работы сотрудником. Надбавка утверждается приказом главного врача. Коэффициент за качество назначается отдельным работникам по факту участия их в соответствующих работах на период от одного до двенадцати месяцев, в зависимости от длительности и качества выполняемых работ. Оценка качества работы основывается на принципах справедливости социального равенства. Качество работы работников оценивается на основании выполнения показателей приведенных в таблице №1; таблице №2.

Таблица №1

Наименование подразделения	Показатели
Техническая служба	Отсутствии нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности; способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы; оперативное устранение аварийной ситуации, обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения; взаимодействии с внешними службами учреждения; применение достижений науки и техники передовых методов труда; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу; отсутствии нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности; оперативное устранение аварийной ситуации, обеспечение бесперебойной работы инженерных эксплуатационных систем жизнеобеспечения; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения.
Хозяйственная служба	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу;

	отсутствии нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности; оперативность выполнения трудовых обязанностей; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения.
Бухгалтерия, планово-экономический отдел,	Исполнительная дисциплина: исполнение сроков сдачи отчетности, заявок, достоверность предоставляемой информации; Отсутствие замечаний со стороны главного врача, главного бухгалтера, заместителя главного врача по экономике; соблюдение трудовой дисциплины; Способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы; Выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения; Высокий объем документооборота и его срочность.
Отдел кадров, канцелярия	Проведение мероприятий, способствующих достижению максимальной укомплектованности учреждения необходимыми кадрами; Отсутствие замечаний надзорными органами; Исполнительная дисциплина: исполнение сроков сдачи отчетов, достоверность предоставляемой информации; Соблюдение требований трудового законодательства, внутренних приказов и распоряжений; Качественное и своевременное оформление кадровой правовой информации; Отсутствие замечаний со стороны главного врача; заместителей главного врача, главного бухгалтера.
Пищеблок	Качество приготовляемой продукции и сопроводительной документации, контроль за закладкой продуктов и соблюдение технологии приготовления блюд и бракеражем готовой продукции Отсутствие нарушения СанПиНа, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности.

Таблица №2

Категория персонала	Показатели оценки
Врачи	Применение в практике передовых методов лечения и диагностики; Интенсивность труда; Выполнение объема работы за временно отсутствующего работника, Важность и срочность выполняемой работы; Выполнение сверхнормативной нагрузки; За исполнение обязанностей главного внештатного специалиста; Выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения; За внедрение предложений по непрерывному улучшению качества работы подразделения.
Средний медицинский персонал	Интенсивность труда; Выполнение объема работы за временно отсутствующего работника, важность и срочность выполняемой работы; Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу; Выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения; За внедрение предложений по непрерывному улучшению качества работы подразделения.
Младший медицинский персонал	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу. отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. оперативность выполнения трудовых обязанностей выполнение дополнительной работы по требованию руководителя структурного подразделения.

Выплата надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы за определенный учетный период в сроки выплаты заработной платы определенные коллективным договором.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При ухудшении работы или отсутствии средств на оплату труда надбавка за качество выполняемых работ может быть снижена или отменена.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности на повышающий коэффициент.

4.4.В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам МБУЗ «Первая городская больница» устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы).

Размеры надбавки за стаж непрерывной работы: медицинский персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, прочий персонал, при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения и применяется в следующем порядке, приведены в таблице №3

Таблица №3

№ п/п	Наименование отделения	Категория работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу	Размер коэффициента
1	Стационарные отделения, лечебно – диагностические.	Медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера при стаже непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения: от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,08 0,12

4.4.1.Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за стаж непрерывной работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Надбавка к должностному окладу по МБУЗ «Первая городская больница» за стаж непрерывной работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

Работникам поименованным в таблице за стаж непрерывной работы учитываются периоды:

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях (в том числе на должностях врачей - интернов и провизоров-интернов до 19.09.2011, врачей-стажеров и провизоров-стажеров) в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений до 19.09.2011;

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы,

заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля (ректорам, директорам, проректорам по учебной, научной и лечебной работе, заместителям директоров по научной и лечебной работе, заведующим клиническими кафедрами, профессорам, доцентам, аспирантам, заведующим клиническими и лабораторно-диагностическими подразделениями, аспирантам клинических кафедр, научным работникам клинических и лабораторно-диагностических подразделений) при условии, что указанным работникам производилась дополнительная оплата в процентах к ставкам (окладам), предусмотренных постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 08.10.1993 № 1002 «О некоторых вопросах оплаты труда работников здравоохранения»;

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

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Комитета таможенной службы Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации;

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 не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более – независимо от продолжительности перерыва;

время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;

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

Работникам, предусмотренным, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право для установления надбавки за непрерывный стаж работы к должностному окладу (ставке заработной платы):

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

Работникам, предусмотренным в таблице настоящего положения, 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 военнотружеников в плену, при наличии справки военкомата.

4.4.2. Период непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы) сохраняется:

При поступлении на работу в МБУЗ «Первая городская больница» при отсутствии во время перерыва другой работы:

Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и должностей, предусмотренных таблицей, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

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

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения;

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

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

4.4.3. Не позднее 2-х месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

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.

4.4.4. Не позднее 3-х месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

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

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней

разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Комитета таможенной службы Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

4.4.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4.6. Не позднее одного года – со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 Постановления.

4.4.7. Период непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, указанных в таблице:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социального обслуживания населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пункте 4.6, раздела 4 приложения № 1 Постановления в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

4.4.8. Период непрерывной работы сохраняется также в случаях:

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

работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (на кафедрах вузов, в научно-исследовательских учреждениях и др.), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы за время отбывания наказания не устанавливается и время отбывания наказания в период непрерывной работы не засчитывается.

4.4.9. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.6.1–4.6.6 настоящего Положения, в период непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы), не включаются.

В период работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

Порядок исчисления непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы работникам к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению определяется в соответствии с приказом Управления здравоохранения г. Таганрога от 20.11.2015г № 425

4.5. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается всем категориям персонала в соответствии с приказом Управления здравоохранения г. Таганрога от 24.11.2015г № 427.

В стаж работы, дающей право на выплату стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет, засчитываются периоды работы в учреждениях бюджетной сферы на любых

должностях. Учреждением признается. Некоммерческая организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально – культурных или иных функций некоммерческого характера. Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на выплату надбавки, является трудовая книжка.

В общее количество лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы

Включаются:

периоды работы в учреждениях, являющихся государственной (муниципальной) собственностью, финансируемых из средств соответствующих бюджетов;

периоды службы на воинской должности. А также военной службы по контракту;

периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входящих в состав СССР до 31.12.1991г включительно;

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

периоды работы в аппаратах органов государственной и муниципальной власти и управления;

время службы в органах внутренних дел;

время обучения на курсах подготовки и переподготовки и повышению квалификации кадров.

Не засчитываются:

периоды учебы в учебных заведениях;

периоды службы по призыву;

периоды работы в учреждениях, которые находились в ведомственной принадлежности и являлись структурными подразделениями промышленных предприятий;

время, когда работник был зарегистрирован как безработный в Центре занятости.

Размеры надбавки за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,08;

от 5 до 10 лет - 0,12;

от 10 до 15 лет - 0,16;

свыше 15 лет - 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в МБУЗ «Первая городская больница», а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому), надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.5.1. При определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент не может превышать:

для медицинского и прочего персонала, руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера - **0,24**.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности прочего персонала в учреждении, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой нормы времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности повышающий коэффициент устанавливается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения стажа работы, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня предоставления работником необходимого документа, подтверждающего стаж работы.

4.5.2. В случае превышения размера сводного коэффициента производится корректировка за счет снижения размера повышающего коэффициента к должностному окладу по учреждению за непрерывный стаж работы - на основании Постановления правительства Ростовской области от 23.04.2013г №201, письма Управления здравоохранения г. Таганрога. от 30.06.2013года № 2621

Средства на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем разделе, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При исчислении стажа суммируются все включаемые (засчитываемые) в него периоды работы

в бюджетной сфере. Основным документом, подтверждающим стаж работы в учреждениях бюджетной сферы, является трудовая книжка работника.

В стаж работы, дающий право на выплату стимулирующей надбавки к должностному окладу за выслугу лет, засчитываются периоды работы в учреждениях бюджетной сферы на любых должностях. Учреждением признается, некоммерческая организация, созданная собственником (Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием (государственное или муниципальное учреждение), для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера. Основным документом для определения выслуги лет, дающей право на выплату надбавки, является трудовая книжка.

В общее количество лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы включаются:

периоды работы в учреждениях, являющихся государственной (муниципальной) собственностью, финансируемых из средств соответствующих бюджетов;

периоды службы на воинской должности, а также военной службы по контракту;

периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входящих в состав СССР до 31.12.1991г включительно;

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

периоды работы в аппаратах органов государственной и муниципальной власти и управления;

время службы в органах внутренних дел;

время обучения на курсах подготовки и переподготовки и повышению квалификации кадров.

Не засчитываются:

период учебы в учебных заведениях;

период службы по призыву;

период работы в учреждениях, которые находились в ведомственной принадлежности и являлись структурными подразделениями промышленных предприятий;

время, когда работник был зарегистрирован как безработный в Центре занятости.

4.5.3 В целях стимулирования медицинских работников к качественному результату труда работникам МБУЗ «Первая городская больница» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

-надбавка за квалификацию медицинским работникам;

-надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.5.4.надбавка за квалификацию устанавливается согласно таблице №5

Размер надбавки за квалификацию

Таблица №5

Наличие квалификационной категории	Медицинские (фармацевтические) работники
1	2
Второй	0,10
Первой	0,15
Высшей	0,20

Специалистам и руководителям структурных подразделений учреждений из числа медицинских (фармацевтических) работников устанавливается надбавка за квалификацию.

Решение об установлении надбавки за квалификацию принимается руководителем учреждения.

Квалификационная категория учитывается при установлении надбавки за квалификацию при работе по специальности, по которой работникам присвоена квалификационная категория.

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

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

Провизорам (фармацевтам) - заведующей аптеки, на правах структурного подразделения в составе учреждения, квалификационная категория учитывается по специальности «Управление и

экономика фармации».

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности.

4.5.5. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - **12** процентов должностного оклада;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - **7** процентов должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей. (Таблица №6)

Размер должностного оклада главного врача МБУЗ «Первая городская больница» приведен в таблице №6

Таблица №6

№ п/п	Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1	Пятая	V	15019

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя МБУЗ «Первая городская больница» к группе по оплате труда руководителей приведены в таблице №7

Таблица №7

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
V	от 50 до 250

При определении величины показателя «Число сметных коек» учитывается среднегодовое плановое число коек стационара, а также среднегодовое число коек в дневных стационарах.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 5 процентов ниже размеров должностного оклада главного бухгалтера в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.5.Руководителю учреждения, заместителям-врачам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

первой квалификационной категории - 0,15;

высшей квалификационной категории - 0,20.

Главному врачу - руководителю учреждения, и заместителю-врачу квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения», «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа руководителя учреждения, заместителя из числа медицинских работников от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

5.6. Главному врачу – руководителю учреждения, заместителю-врачу разрешается вести в учреждении, в штате которого они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размера заработной платы руководителя и заместителям врачам по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

5.7.Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в размере до 6 за календарный год. Размеры предельной кратности дохода руководителя учреждения определяются в соответствии с таблицей №8

Размеры предельной кратности руководителя учреждения

Таблицей №8

Среднесписочная численность (работников списочного состава), человек	Предельная кратность
1	2
от 101 по 250	до 3,5

В случае превышения кратности дохода руководителя учреждения (по основной должности и выполняемой работе по специальности к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения размер выплат стимулирующего характера уменьшается на размер превышения.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5 и составляет 3,0.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несут главный врач, главный бухгалтер, заместитель главного врача по экономическим вопросам.

5.8.Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей деятельности:

-Надбавка за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы;

-доплата за совокупный доход из средств ОМС.

5.8.1 Надбавка за качество выполняемых работ

-Главному врачу МБУЗ «Первая городская больница» расчет надбавки производится Управлением здравоохранения г. Таганрога на основании результатов выполнения целевых показателей эффективности деятельности, устанавливается ежеквартально приказом Управления здравоохранения г. Таганрога.

-Заместителям главного врача и главного бухгалтера учреждения устанавливается ежеквартально исходя из фактического количества баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей главного врача и главного бухгалтера, и рассчитывается по формуле

НКРМакс

НКР = ----- * Баллы Факт, где

Баллы Макс

НКР-размер надбавки за качество выполняемых работ

НКРМакс-максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ, определенных соответствии с целевыми показателями.

Баллы Макс - максимальное количество баллов определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей главного врача, главного бухгалтера.

Баллы факт – фактическое количество баллов за отчетный период определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности заместителей главного врача, главного бухгалтера. (Таблица№9)

Целевые показатели эффективности деятельности заместителей главного врача и главного бухгалтера.

Таблица№9

Показатели эффективности деятельности заместителя главного врача по клинико - экспертной работе.

№ п/п	Показатель	Критерий	Оценка	Выполнение
		(% от целевых показателей)	(баллы)	
1	Выполнение объемов медицинской помощи по территориальной программе	100%	10	ежемесячно
		от 98% до 99,9%	3	
		от 95% до 97,9%	0	
2	Оборот койки к/с	100%	5	ежемесячно
		от 98% до 99,9%	3	
		от 95% до 97,9%	0	
3	Оборот койки д/с	100%	5	ежемесячно
		от 98% до 99,9%	3	
		от 95% до 97,9%	0	
4	Летальные исходы (оценивается месяц предшествующий отчетному)	нет расхождения, клинического и патологоанатомического ДЗ. Своевременно проведено ПИЛИ	0	ежемесячно
		есть расхождение ДЗ 1 категории/ дефекты лечения, не влияющие на исход заболевания	-1	

		не своевременное проведение ПИЛИ	-2	
		есть расхождение ДЗ 2, 3 категории, ятрогенные осложнения	-10	
5	Своевременное предоставление отчетности	замечаний нет	1	ежемесячно
		замечания есть, но были оперативно устранены	0	
		есть нарушения сроков и достоверности предоставляемой отчетности	-1	
7	Организация внутреннего контроля качества и безопасности	замечаний нет	10	ежемесячно
		незначительные замечания, которые оперативно устраняются	5	
		есть нарушения сроков, объемов, оформления внутреннего контроля качества	0	
		не проводилась ЭКМП	-10	
8	Экспертиза временной нетрудоспособности	замечаний нет	5	ежемесячно
		замечания есть, но были оперативно устранены	0	
		есть нарушения сроков, объемов, оформления установленной документации	-5	
9	Обоснованные жалобы пациентов	нет	5	ежемесячно
		обоснованные жалобы пациентов	-10	
10	Нарушения трудовой дисциплины, нарушения этики и деонтологии	нет	0	ежемесячно
		есть	-10	
11	Участие в конференциях, доклады, сообщения. Внедрение новых методов диагностики и лечения, разработка внутренней нормативной документации	выступление	3	ежемесячно
		участие в конференциях	2	
		не участвовал	0	
12	Организация технически грамотной эксплуатации персоналом лечебно-диагностической аппаратуры и другой медицинской техники;	соблюдение условий эксплуатации и оформления установленной документации	3	ежемесячно
		есть замечания, которые были оперативно устранены	0	

		Нарушения в эксплуатации, представления на тех. обслуживание, метрологический контроль и др.	-3	
13	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	нет замечаний	3	ежемесячно
		есть замечания, которые были оперативно устранены	0	
		ВБИ	-3	
14	Результаты вневедомственных плановых проверок СМО	0	10	ежеквартально
		до 15%	5	
		15,1-20%	0	
		более 20%	-5	
15	Результаты целевых проверки страховых компаний, Росздравнадзора, ФСС, Управления здравоохранения Таганрога, Минздрава РО	нет нарушений	10	
		есть незначительные нарушения	0	
		нарушения, повлекшие назначение штрафа,	-5	
		есть нарушения, повлекшие административную ответственность	-10	
16	Итоговая оценка эффективности деятельности	комплексная оценка	70	

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п.п.	Показатель	Критерий (оценки целевых показателей)	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателей
1	Высокий уровень организации работы бухгалтерского отдела	Без замечаний С замечаниями	+3 -0	ежемесячно
2	Успешная сдача отчетности с предоставлением достоверной информации	Без замечаний С замечаниями	+3 -0	ежемесячно и ежеквартально
3	Формирование учетной политики.	При формировании При не формировании	+5 -0	ежегодно
4	Эффективное и правильное расходование финансовых средств обеспечения муниципального задания.	При выполнении на 100% При не невыполнении	+5 -0	ежемесячно

5	Результаты проверок ревизионных комиссий выше стоящих организаций	Нет нарушений Незначительные замечания штрафы	+10 +4 -0	в сроки проверок
6	Организация учета имущества, обязательств и хозяйственных операций	При выполнении При невыполнении	+3 -0	В назначенные сроки
7	Осуществление взаимодействия с банками, обеспечение учета кассовых и фактических расходов	При успешном осуществлении При нарушениях	+2 -0	ежемесячно
8	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства.	Без нарушений При нарушениях	+3 -0	ежемесячно
9	Внедрение в работе нового современного программного обеспечения	При внедрении	+10	
10	Отчетность в инспекцию федеральной налоговой службы.	При выполнении При нарушении	+5 0	в назначенные сроки
11	Планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников финансирования	При успешном планировании С замечаниями	+2 -0	ежемесячно
12	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства.	При нарушениях	-3	ежемесячно
13	Оценка качества ведения документации по результатам проверок	Нет замечаний Имеются замечания	+5 0	в сроки проверок
	ИТОГО баллов		56	

Показатели эффективности деятельности для заместителя главного врача по экономике

№ п./п.	Показатель	Критерий (оценки целевых показателей)	Оценка (баллы)	Периодичность оценки показателей
1	Высокий уровень организации работы экономического отдела	Без замечаний С замечаниями	+3 -0	ежемесячно
2	Успешная сдача отчетности с предоставлением достоверной информации	Без замечаний С замечаниями	+3 -0	ежемесячно и ежеквартально
3	Эффективное и правильное расходование финансовых средств обеспечения муниципального задания.	При выполнении на 100% При недовыполнении	+5 -0	ежемесячно

4	Результаты проверок ревизионных комиссий выше стоящих организаций	Нет нарушений Незначительные замечания штрафы	+10 +4 -0	в сроки проверок
5	Соблюдение достоверности сроков и порядка предоставления статистической, бюджетной отчетности, и отчетности РОФОМС по результатам деятельности учреждения.	Без нарушений При нарушениях	+5 0	ежемесячно
6	Контроль за своевременным заключением договоров с предприятиями.	При своевременном При нарушении	+10 -0	Ежемесячно
7	Соблюдения штатных и экономических нормативов учреждения, смет доходов и расходов учреждения.	При соблюдении Не соблюдение	+2 -0	ежеквартально
8	Планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников финансирования	При успешном планировании С замечаниями	+2 -0	Ежемесячно
9	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства.	При нарушениях	-3	Ежемесячно
10	Оценка качества ведения документации по результатам проверок	Нет замечаний Имеются замечания	+5 0	в сроки проверок
11	Контроль за исполнением базовых нормативных расходов по питанию медикаментам, мягкому инвентарю	Нет замечаний Имеются замечания	+5 0	Ежемесячно
12	Контроль за составлением смет доходов и расходов	При успешном составлении С замечаниями	+6 -0	ежеквартально
	ИТОГО баллов		56	

Показатели эффективности деятельности для заместителя руководителя по хозяйственным вопросам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Участие в формировании документации и осуществлении закупок товаров, работ, услуг, направленных на обеспечение жизнедеятельности больницы.	Нет нарушений с нарушениями	+3 -3	ежемесячно
2.	Своевременное заключение договоров на поставку материалов, выполнение работ и услуг, контроль за качественным исполнением поставщиками обязательств по договорам.	Своевременно с нарушением срока поставок	+3 -2	ежемесячно

3.	Своевременная подготовка технической документации, необходимой для проведения капитальных ремонтов учреждения	Своевременно с нарушением срока	+2 0	Ежеквартально
4.	Проведение обучения и инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности и антитеррористической защищённости с сотрудниками больницы. Ведение необходимой документации.	Нет замечаний есть, но были оперативно устранены есть замечания	+2 +1 0	ежемесячно
5.	Постоянный контроль за состоянием пожарной безопасности и антитеррористической защищённости больницы	Полное соответствие ППБ есть нарушения	+5 -5	ежемесячно
6.	Проведение плановых текущих ремонтов зданий и сооружений, коммуникаций силами технической службы	Своевременное проведение с нарушением сроков	+3 0	Ежеквартально
7.	Своевременное составление отчётов по энергоресурсам; Качественное ведение учётно-отчётной документации	Не позднее 28 числа текущего месяца С задержкой без объективных причин	+ 1 -3	Ежемесячно
8.	Поддержание технического оборудования и коммуникаций в рабочем состоянии, обеспечение надёжное снабжение энергоресурсами подразделений больницы	Нет замечаний есть, но были оперативно устранены есть замечания	+2 +1 0	ежемесячно
9.	Содержание территории больницы в надлежащем состоянии в соответствии с санитарными нормами	Без замечаний есть нарушения санитарных норм	+2 0	Ежемесячно
10.	Постоянный контроль за техническим состоянием автотранспорта больницы	Нет замечаний есть, но были оперативно устранены есть замечания	+2 0 -2	ежемесячно
11.	Обоснованные жалобы на работу технической службы	Без замечаний При наличии обоснованных жалоб	+5 -5	ежемесячно
ИТОГО баллов			30	

Максимальные размеры надбавки к должностным окладам заместителей главного врача и главного бухгалтера в МБУЗ «Первая городская больница» за качество выполняемых работ»-
Таблица №10

№ п/п	Наименование должности	Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ
1	Заместитель главного врача по клинико - экспертной работе	0,8
2	Главный бухгалтер	1,2
3	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	1,2
4	Заместитель руководителя по хозяйственным вопросам	0,5

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется с двумя знаками после запятой. При этом заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество установленных главному врачу МБУЗ «Первая городская больница»

Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя на срок не более одного квартала по согласованию с Управлением здравоохранения г. Таганрога. Приказ медицинской организации об установлении размера надбавки заместителям руководителя и главному бухгалтеру предоставляется в Управление здравоохранения г. Таганрога не позднее семи рабочих дней после принятия приказа Управлением здравоохранения г. Таганрога об установлении надбавки за качество выполняемых работ руководителю МБУЗ «Первая городская больница».

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ к должностному окладу производится по месту основной работы в пределах заработанных средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности в части фонда оплаты труда.

Для контроля достаточности средств по фонду оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода руководителя экономической службой ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

Надбавка за качество выполняемых работ не начисляется в следующих случаях:

- выполнения объемов оказания медицинских услуг ниже 80%;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

В случае превышения кратности дохода руководителя (по основной должности и выполняемой работе по специальности) к величине среднемесячной заработной платы работников медицинской организации, надбавка за качество выполняемых работ уменьшается на размер превышения.

Ответственность за предоставление недостоверной информации в Управление здравоохранения г. Таганрога для установления руководителю размера надбавки за качество выполняемых работ возлагается на руководителя учреждения, главного бухгалтера, заместителя руководителя по экономическим вопросам.

При недостаточности средств по фонду оплаты труда или при превышении предельной кратности дохода, начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по МБУЗ «Первая городская больница».

5.8.2. Доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру за счет средств, предусмотренных по фонду оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности, производится доплата за совокупный объем услуг по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС).

Предельная сумма доплаты за совокупный объем руководителю учреждения устанавливается в размере 1,0% от заработанных средств на оплату труда из средств ОМС за данный период. В случае превышения кратности дохода руководителя к среднемесячной заработной плате работников доплата подлежит уменьшению.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру предельная сумма доплаты за совокупный объем устанавливается руководителем учреждения из средств ОМС за данный период по каждой конкретной должности и оформляется приказом по учреждению. В случае превышения кратности дохода заместителей руководителя, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников доплата подлежит уменьшению.

Размер доплаты руководителю, за совокупный объем услуг по ОМС корректируется исходя из фактического количества баллов (за предыдущий квартал), определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденными Управлением здравоохранения г. Таганрога, и рассчитывается по формуле:

Доплата ОМСрасч

$$\text{Доплата ОМС} = \frac{\text{Доплата ОМСрасч}}{\text{Баллы Макс}} * \text{Баллы Факт},$$

где:

Доплата ОМС - размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС, рублей;

Доплата ОМСрасч - размер доплаты за совокупный объем услуг по ОМС, сформированный в соответствии с данным положением ;

Баллы Макс - максимальное количество баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденными Управлением здравоохранения г. Таганрога;

Баллы Факт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденными Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Доплата за совокупный объем услуг по ОМС руководителю не устанавливается в следующих случаях:

- выполнения муниципального задания ниже 80%;
- наличие просроченной кредиторской задолженности;
- наличия дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Информация о размере доплаты за совокупный объем услуг по ОМС, установленных руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру медицинской организации, предоставляется в Управление здравоохранения г. Таганрога не позднее трех рабочих дней со дня принятия приказа об их начислении

5.8.3 Начисление премиальных выплат по итогам работы.

Начисление премиальных выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей эффективности деятельности данной категории персонала. Начисление премии производится на основании приказа руководителя МБУЗ «Первая городская больница»

Премиальные выплаты рассчитываются по формуле:

Премия Макс

$$\text{Премия Кв. ОМС} = \frac{\text{Премия Макс}}{\text{Баллы Макс}} * \text{Баллы Факт},$$

где

ПремияКв ОМС - размер премиальных выплат;

Премия Макс – размер премии, рассчитанный за отчетный период с учетом финансовой возможности учреждения в соответствии с положением;

Баллы Макс - максимальное количество баллов, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденными Управлением здравоохранения г. Таганрога;

Баллы Факт – фактическое количество баллов за отчетный период, определенных в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности руководителя, утвержденными Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Начисление премиальных выплат по итогам работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится исходя из целевых показателей эффективности деятельности, утвержденных данным положением. Начисление премии проводится на основании приказа руководителя.

Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру может устанавливаться

доплата из средств от приносящей доход деятельности. Порядок установления доплаты определяется Положением по оплате труда за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.9.Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителям МБУЗ «Первая городская больница» материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по медицинской организации 1,0% от фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания);

- в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

- в связи с санаторно-курортным лечением;

- по другим уважительным причинам.

В случае смерти близких родственников руководителя ему оказывается материальная помощь по усмотрению начальника Управления здравоохранения г. Таганрога.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и её конкретных размерах принимается начальником Управления здравоохранения г. Таганрога на основании письменного заявления руководителя и ходатайства профсоюзного комитета работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30% от оплаченной суммы путевки, но не более двух должностных окладов. Решение о сумме материальной помощи принимается начальником Управления здравоохранения г. Таганрога после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

5.10 Дополнительные условия

Главному врачу МБУЗ «Первая городская больница» устанавливается в соответствии с п.5.9 Постановления администрации города Таганрога от 29.10.2015г № 3311 предельное соотношение дохода руководителя.

Предельное соотношение дохода руководителя по основной должности с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей, главного бухгалтера в размере определенном в соответствии с Постановлением Администрации г. Таганрога №3311 от 29.10.2015г).

Численность работников учитывается на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», утвержденной приказом Росстата от 24.09.2014 № 580, за отчетный период.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников (физических лиц) производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, девять месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя (по основной должности и выполняемой работе по специальности в пределах основного рабочего времени) к величине среднемесячной заработной платы работников стимулирующие выплаты (сумма премиальных выплат по итогам работы, доплата за совокупный объем услуг по ОМС, размер коэффициента за качество) снижается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности несет заместитель главного врача по экономическим вопросам, главный бухгалтер.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников не учитываются следующие виды выплат:

- единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения» или медалью «За заслуги перед отечественным здравоохранением»);

- оплата питания и проживания, имеющая систематический характер; выплаты социального характера работников, а также выплаты, которые не учитываются в фонде заработной платы и выплаты социального характера, отраженные пунктами 86.4; 90; 91 раздела 2 к приказу Федеральной службы государственной статистики от 24.10.2011 № 435 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников».

Предельная кратность дохода заместителей руководителя, главного бухгалтера по основной должности и работе, выполняемой по врачебной специальности или иной должности в пределах основного рабочего времени (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В случае превышения кратности дохода заместителя руководителя и главного бухгалтера к величине среднемесячной заработной платы работников стимулирующие выплаты (сумма премиальных выплат по итогам работы, доплата за совокупный объем услуг по ОМС, размер коэффициента за качество работы) снижаются на размер превышения.

С Целью установления главному врачу МБУЗ «Первая городская больница» выплат стимулирующего характера (надбавка за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, доплата за совокупный объем по ОМС) медицинской организацией предоставляются в Управление здравоохранения г. Таганрога следующие документы:

- ходатайство профсоюзного комитета МБУЗ «Первая городская больница»

- информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности главного врача МБУЗ «Первая городская больница» за отчетный период за подписью главного врача и заместителя экономическим вопросам.

Информация об установлении заместителям главного врача и главному бухгалтеру выплат стимулирующего характера в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности, коэффициент за качество работ, доплата за совокупный объем работ по обязательному медицинскому страхованию, премиальные выплаты по итогу работы, предоставляются в Управление здравоохранения г. Таганрога в виде копий документов, отражающих основания, и решение соответствующих выплат.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Порядок и условия выплаты материальной помощи

Руководителям медицинских организаций материальная помощь оказывается за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Средства, предусмотренные на выплату материальной помощи, не могут превышать в целом по медицинской организации 1,0% от фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией последствий и иных факторов (пожар, кража, аварии систем водоснабжения, отопления и иные непредвиденные обстоятельства);

- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций считаются: 25, 50, 100 и каждые последующие 50 лет со дня их основания);

- в связи с награждением ведомственными наградами (награждение Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- в связи с санаторно-курортным лечением;
- по другим уважительным причинам.

Начисление материальной помощи осуществляется на основании заявления работника и ходатайства руководителей структурных подразделений работников.

В случае смерти близких родственников руководителя ему оказывается материальная помощь по усмотрению начальника Управления здравоохранения г. Таганрога.

Решение об оказании материальной помощи руководителю и её конкретных размерах принимается начальником Управления здравоохранения г. Таганрога на основании письменного заявления руководителя и ходатайства представительного органа работников, уполномоченного в соответствии с Коллективным договором решать вопросы в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения.

При покупке путевки на санаторно-курортное лечение размер материальной помощи предусматривается в размерах до 30% от оплаченной суммы путевки, но не более двух должностных окладов. Решение о сумме материальной помощи принимается начальником Управления здравоохранения г. Таганрога после представления подтверждающих документов оплаты (или частичной оплаты) путевки.

6.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБУЗ «Первая городская больница» не может превышать 40% в соответствии с таблицей №11

**Список работников АУП И АХЧ, предельная доля оплаты труда которых,
не должна превышать 40% от общего ФОТ:**

Таблица №11

Административно-хозяйственная часть

Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин
Плотник
Повар
Подсобный рабочий
Слесарь - сантехник
Сторож
Уборщик служебных помещений
Уборщик территорий
Штукатур - маляр
Электромонтер
Парикмахер
Осмотрщик гидротехнических сооружений
Машинист по стирке и ремонту спецодежды
Лифтер
Кухонный рабочий
Кровельщик
Дежурный по вестибюлю (вахтер)
Кладовщик
Гардеробщик
Водитель автомобиля

Административно-управленческий аппарат

Руководители

Главный врач - врач ревматолог
Заместитель главного врач по экономике
Главный бухгалтер
Заместитель главного врача по мобилизационной работе
Заместитель руководителя по хозяйственным вопросам
Заместитель главного бухгалтера

Специалисты

Бухгалтер материального учета
Бухгалтер расчетного отдела
Бухгалтер финансового учета
Экономист по финансовой работе
Экономист
Начальник технического отдела
Начальник отдела кадров
Кассир
Специалист по кадрам
Инженер медицинской техники
Специалист по гражданской обороне
Специалист по охране труда и технике безопасности
Инженер энергетик
Техник
Механик холодильных установок
Механик по обслуживанию лифтов
Программист
Секретарь машинистка
Машинистка
Заведующий хозяйством
Заведующий складом
Бухгалтер по учету и калькуляции продуктов питания
Агент по снабжению

Положение о стимулирующих выплатах (премирование) работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Первая городская больница»

1. Общие положения

Настоящее «Положение» разработано в соответствии Постановлением Администрации г. Таганрога от 27.10.2016 № 2310 «О внесении изменений в постановление Администрации города Таганрога от 29.10.2016года.

Целью Положения является осуществление выплат стимулирующего характера, направленных на усиление мотивации работников к эффективной деятельности, создание заинтересованности всех категорий работников в достижении ими высоких результатов в труде, творческой активности, качества оказываемых услуг, привлечение и закрепление кадров.

Стимулирующие выплаты работникам производятся в соответствии с настоящим Положением по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения за счет премиального фонда, входящего в состав фонда заработной платы, который создается в учреждении за счет различных источников финансирования (средства ОМС, предпринимательская деятельность кроме средств, поступивших в учреждение как спонсорская помощь).

2. Порядок и условия премирования.

Стимулирующим выплатам подлежат все структурные подразделения, что позволяет обеспечить сквозной принцип формирования заработной платы с учетом трудового вклада каждого работника в зависимости от объема и качества, что повышает уровень индивидуальной ответственности и заинтересованности в коллективном труде.

Стимулирующие выплаты работникам производятся по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год). Фондом для материального премирования (ФМП) является разница между фондом оплаты труда и фондом заработной платы. Экономические санкции по каждому подразделению со стороны страховых медицинских организаций по результатам вневедомственного и внутреннего контроля объема и качества медицинской помощи учитываются следующим образом:

- если факт наложения санкций связан с неудовлетворительной работой подразделения, то его ФМП уменьшается на сумму санкций в периоде, следующем за отчетным.
- если факт наложения санкций не связан с работой отделения, то они покрываются за счет средств единого фонда финансовых средств учреждения.

Индивидуальная надбавка каждому работнику определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей, которые выражаются в виде баллов представляющих собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности.

Решение вопроса о стимулирующих выплатах производится на основании показателей оценки, деятельности подразделений, служб и учреждения, которые рассматриваются администрацией учреждения совместно с профсоюзным комитетом.

Выплаты стимулирующего характера производится всем работникам, полностью отработавшим отчетный период. Отработавшим неполный период по уважительным причинам (увольнение в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ; в связи с уходом на пенсию; рождением ребенка; нахождении в очередном трудовом отпуске), производится премирование пропорционально отработанному времени.

Премирование может быть единовременным (ко дню профессионального праздника, юбилейной дате сотрудников, за многолетний добросовестный труд, при награждении нагрудным знаком). Выплата единовременных премий производится в пределах средств фонда за отчетный период. Каждый случай единовременного премирования оформляется приказом по учреждению.

3. Порядок определения, начисления и выплаты стимулирующих надбавок.

Критерии определения размера стимулирующих характера для медицинских работников и структурных подразделений МБУЗ «Первая городская больница»

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, устанавливаются работникам МБУЗ «Первая городская больница» с учетом выполнения критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Критерии оценки эффективности деятельности вводятся с целью мотивации конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, усиления прозрачности и унификации принципов системы оплаты труда, повышения уровня качества медицинской помощи на всех этапах лечебно - диагностического процесса.

При оценке эффективности работы медицинского персонала используются учетные формы медицинской документации и конечные результаты деятельности персонала, выполнение плановых показателей деятельности, что напрямую связано с выполнением количественных и качественных показателей в эффективных контрактах.

Выплаты работникам по итогам работы производится между членами трудового коллектива, исходя из личного вклада в лечебный процесс и обеспечения жизнедеятельности структурных подразделений и учреждения в целом. Поставленные цели должны быть достижимы при соответствующем организационном обеспечении, а результаты проверяемые при контроле качества медицинской помощи.

При распределении премиальных выплат среди работников отделения, руководители подразделений руководствуются целевыми показателями оценки деятельности применительно к категориям персонала.

Размер стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в пределах сумм определенных комиссией по распределению премиальных выплат, сформированных в соответствии с «Положением по использованию средств на оплату труда в ОМС»

Сумма премии определяется в абсолютной величине. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Распределение стимулирующих выплат по подразделениям в процентном отношении определяется комиссией учреждения и оформляется протоколом, состав которой утвержден приказом руководителя учреждения.

Конкретная сумма выплат стимулирующего характера в виде (премии) величина интегральная. Достижение плановых, и промежуточных показателей деятельности, выполнение базовых нормативов, критериев эффективности деятельности и должностных обязанностей – основание и обязательное условие для выплат стимулирующего характера за установленный период.

Контроль трудовой деятельности каждого работника осуществляется руководителем подразделения, который несет персональную ответственность за достоверность и своевременность предоставляемых сведений.

Конкретно по работникам рассматривается комиссией (первого уровня) подразделений учреждения, результаты оформляются протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению, являющийся основанием для начисления премии. Спорные, неясные, сложные вопросы и свои предложения (в письменном виде) выносятся руководителем структурного подразделения на заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат (второго уровня) для их коллегиального и гласного разрешения.

Основанием для возникновения у работника права на получение стимулирующих выплат (премии) за основные результаты деятельности является выполнение установленных показателей.

Оценка работы всего персонала основывается на принципах справедливости и социального равенства.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей, которые выражаются в виде суммарных баллов, представляющих собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности, достигнутых результатов в ходе проведенных лечебно - диагностических мероприятий с установленными стандартами и нормативами. Критерии могут меняться с учетом реально складывающейся ситуации.

Все виды стимулирующих выплат включаются в средний заработок для начисления налогов, выплат по больничным листам, оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков.

Все выплаты стимулирующего характера распределяются между работниками, с учетом отработанного времени и их трудовому вкладу, комиссией подразделения по распределению выплат. Средства распределяются и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы по мере поступления денежных средств на расчетный счет учреждения. Работники уволенные на момент выплаты надбавок стимулирующего характера, в распределении не учувствуют.

Образовавшиеся средства в результате снижения критериев оценки деятельности отдельными работниками, пополняют премиальный фонд на последующий период (или распределяются между работниками, за особо - важные задания принявшими активное участие в выполнении показателей деятельности учреждения по предоставлению непосредственного руководителя, как дополнительное стимулирование).

Распределение стимулирующих выплат производится по структурным подразделениям (отделениям) на основании показателей оценки деятельности, в следующем процентном отношении:

- Терапевтическое отделение №1 – до 10%
- Кардиологическое отделение – до 17%
- Терапевтическое отделение №2 – до 12%
- Неврологическое отделение – до 17%
- Общебольничный персонал - до 5%
- Приемное - до 3%
- Физиотерапевтическое отделение – до 4%
- Кабинет массажа - до 2%
- Кабинет иглорефлексотерапии - до 3%
- ОФД+ УЗИ – до 7%
- Рентгенологическое отделение - до 4%
- Клинико-диагностическая лаборатория - до 8%
- Кабинет эндоскопии – до 2%
- Аптека – до 2%
- Централизованная стерилизационная – до 2%
- Централизованная бактериологическая лаборатория - до 12%
- Дежурная служба - до 5%
- Кабинет статистики – до 2%
- Пищеблок - до 5%
- АУП – руководитель, заместители руководителя – до 12 %
- АУП – служащие до 15%
- Административно - хозяйственная часть – до 11%

Процентное соотношение между медицинским персоналом может меняться в течении года в связи с исполнением Указа Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной социальной политики» и показателей «дорожной карты» установленной Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Основанием для изменения процентного соотношения между подразделениями и категориями персонала является приказ главного врача МБУЗ «Первая городская больница»

4.Единоновременные премии.

Единоновременные премии выплачиваются работникам учреждения, состоящим в штате учреждения. Единоновременные премии выплачиваются в тех случаях, когда динамика оценочных показателей не зависит от различий в квалификации работников, размеры стимулирующих выплат в виде единовременной премии могут устанавливаться в абсолютных размерах либо привязываться к способу измерения оценочных показателей. Виды и размер единовременных выплат стимулирующего характера в виде премии определяется руководителем учреждения, и начисляются на основании приказа.

5.Целевые показатели оценки деятельности применительно к категориям персонала согласно таблицы №12.

Таблица №12

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
ЗАВЕДУЮЩИЙ ТЕРАПЕВТИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ №2 – врач-терапевт					
1	Выполнение плана производственного	Ежемесячно	100%	100% и более	10
				95-99,9%	5
				менее 95%	0
2	Выполнение плана гарантированного	Ежемесячно	100%	100%	50
				95-99,9%	25
				менее 95%	0
3	Оборот койки к/с	Ежемесячно	100%	100%	10
				95-99,9%	5
				менее 95%	0
4	Оборот койки д/с	Ежемесячно	100%	100%	10
				95-99,9%	5
				менее 95%	0
5	Средняя длительность пребывания на к/с	месяц	До 9,2	До 9,2	10
				9,3-110,0	5
				Более 10,0	0
6	Средняя длительность пребывания на д/с	месяц	До 8,6	До 8,62	10
				8,7-9,0	5
				Более 9,1	0
7	Летальность Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	по каждому случаю (оценивается после разбора на ПИЛИ и /или врачебной конференции)	нет расхождения	нет расхождений, нет замечаний ПИЛИ	0
				расхождение 1 категории/дефекты лечения не влияющие на исход	-5
				расхождение 2 и 3 категории	-10
8	Ятрогенные осложнения	Ежемесячно	нет	наличие ятрогенных осложнений	-10
9	Своевременное и достоверное предоставление оперативной и статистической отчетности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	10
				есть нарушение сроков и достоверности отчетности	-1
10	Экспертиза временной нетрудоспособности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	5
				есть нарушения	-1
11	Проведение внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи на 1 уровне контроля	Ежемесячно	Проверка 100% историй выписанных больных с заполнением карт и выставлением баллов	замечаний к срокам, объемам, оформлению не	15
				есть нарушения сроков, объемов, оформления	0
				не проводилась	-15

12	Результаты внутренней проверки качества и безопасности мед помощи на 2-3 уровне контроля качества	Ежемесячно	отсутствие нарушений	0	10
				До 15%	5
				15,1-20%	0
				Более 20%	-5
13	Результаты вневедомственных плановых проверок СМО	Ежемесячно	отсутствие нарушений	0	10
				До 15%	5
				15,1-20%	0
				Более 20%	-5
14	Результаты целевых проверок страховых компаний, Росздравнадзора, ФСС, Управления здравоохранения Таганрога, Минздрава РО	Ежемесячно	Нет нарушений	Нет нарушений	10
				есть незначительные нарушения	0
				нарушения, повлекшие назначение штрафа	-5
				есть нарушения, повлекшие административную ответственность	-10
15	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение этики и деонтологии	Ежемесячно		0	10
				обоснованная жалоба	-10
16	% врачей имеющих квалификационную категорию	Ежемесячно	70 и более	70 и более	10
				Менее 70	0
17	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	Ежемесячно	100%	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	0
18	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	Ежемесячно	отсутствие нарушений	нарушений нет	10
				незначительные единичные нарушения	0
				Случай ВБИ	-10
19	Технически грамотная и эффективная эксплуатация персоналом отделения медицинской техники; соблюдение правил техники безопасности	Ежемесячно	отсутствие замечаний	Соблюдение условий эксплуатации, ведение установленной документации, эффективность использования	10
				есть замечания, которые были устранены	0
				Нарушения в эксплуатации, представления на техническое обслуживание, метрологический контроль, простой оборудования	-3
20	Соблюдение правил ОТ, ПП и АТ безопасности	Ежемесячно	отсутствие нарушений	Есть нарушения	-5
21	Удовлетворенность пациентов отделения мед. помощью по результатам опроса (% от опрошенных)	Ежемесячно	100%	95-100%	10
				90-94%	5
				Менее 90%	0

22	Кэф. Законченных случаев (количество законченных случаев по отделению * 0,1)	Ежемесячно	кол-во законченных случаев	150	0,1
	ВСЕГО	235 б			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	ЗАВЕДУЮЩИЙ ТЕРАПЕВТИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ №1 – врач-терапевт ЗАВЕДУЮЩИЙ НЕВРОЛОГИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ – врач - невролог ЗАВЕДУЮЩИЙ КАРДИОЛОГИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ - врач - кардиолог				
1	Выполнение плана производственного	Ежемесячно	100%	100% и более	30
				95-99,9%	10
				менее 95%	0
2	Выполнение плана гарантированного	Ежемесячно	100%	100%	100
				95-99,9%	50
				менее 95%	0
3	Оборот койки к/с	Ежемесячно	100%	100%	10
				95-99,9%	5
				менее 95%	0
4	Оборот койки д/с	Ежемесячно	100%	100%	10
				95-99,9%	5
				менее 95%	0
5	Средняя длительность пребывания на к/с	месяц	До 9,2	До 9,2	10
				9,3-110,0	5
				Более 10,0	0
6	Средняя длительность пребывания на д/с	месяц	До 8,6	До 8,62	10
				8,7-9,0	5
				Более 9,1	0
7	Летальность Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	по каждому случаю (оценивается после разбора на ПИЛИ и /или врачебной конференции)	нет расхождения	нет расхождений, нет замечаний ПИЛИ	0
				расхождение 1 категории/дефекты лечения не влияющие на исход	-5
				расхождение 2 и 3 категории	-10
8	Ятрогенные осложнения	Ежемесячно	нет	наличие ятрогенных осложнений	-10
9	Своевременное и достоверное предоставление оперативной и статистической отчетности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	10
				есть нарушение сроков и достоверности отчетности	-1
10	Экспертиза временной	Ежемесячно	Отсутствие	Замечаний нет	5

	нетрудоспособности		замечаний	есть нарушения	-1
11	Проведение внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи на 1 уровне контроля	Ежемесячно	Проверка 100% историй выписанных больных с заполнением карт и выставлением баллов	замечаний к срокам, объемам, оформлению не	30
				есть нарушения сроков, объемов, оформления	0
				не проводилась	-30
12	Результаты внутреннего контроля качества и безопасности мед. помощи на 2-3 уровне контроля качества	Ежемесячно	отсутствие нарушений	0	10
				До 15%	5
				15,1-20%	0
				Более 20%	-5
13	Результаты вневедомственных плановых проверок СМО	Ежемесячно	отсутствие нарушений	0	10
				До 15%	5
				15,1-20%	0
				Более 20%	-5
14	Результаты целевых проверок страховых компаний, Росздравнадзора, ФСС, Управления здравоохранения Таганрога, Минздрава РО	Ежемесячно	Нет нарушений	Нет нарушений	10
				есть незначительные нарушения	0
				нарушения, повлекшие назначение штрафа	-5
				есть нарушения, повлекшие административную ответственность	-10
15	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение этики и деонтологии	Ежемесячно		0	10
				обоснованная жалоба	-10
16	% врачей имеющих квалификационную категорию	Ежемесячно	70 и более	70 и более	10
				Менее 70	0
17	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	Ежемесячно	100%	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	0
18	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	Ежемесячно	отсутствие нарушений	нарушений нет	10
				незначительные единичные нарушения	0
				Случай ВБИ	-10
19	Технически грамотная и эффективная эксплуатация персоналом отделения медицинской техники; соблюдение правил техники безопасности	Ежемесячно	отсутствие замечаний	Соблюдение условий эксплуатации, ведение установленной документации, эффективность использования	10
				есть замечания, которые были устранены	0
				Нарушения в эксплуатации, представления на техническое обслуживание, метрологический контроль, простой оборудования	-3

20	Соблюдение правил ОТ, ПП и АТ безопасности	Ежемесячно	отсутствие нарушений	Есть нарушения	-5
21	Удовлетворенность пациентов отделения мед. помощью по результатам опроса (% от опрошенных)	Ежемесячно	100%	95-100%	10
				90-94%	5
				Менее 90%	0
22	Козф. Законченных случаев (количество законченных случаев по отделению * 0,1)	Ежемесячно	кол-во законченных случаев	150	0,1
	ВСЕГО	320 б			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	врач - терапевт, врач - эндокринолог, врач - нефролог, врач – кардиолог, врач-ревматолог, врач-невролог, врач-гастроэнтеролог, врач-гематолог				
1	Выполнение плана производственного	Ежемесячно	100%	100% и более	10
				95-99%	5
				менее 95%	0
2	Выполнение плана гарантированного	Ежемесячно	100%	100%	30
				95-99%	10
				менее 95%	0
3	Средняя длительность пребывания на к/с койке	Ежемесячно	До 9,2	до 9,2	10
				9,3-10,0	5
				Более 10,0	0
4	Средняя длительность пребывания на д/с койке	Ежемесячно	До 8,6	До 8,6	10
				8,7-9,0	5
				Более 9,1	0
5	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	по каждому случаю	нет расхождения	нет расхождения, нет замечаний ПИЛИ	0
				расхождение 1 категории/дефекты лечения, не повлиявшие на исход	-5
				расхождение 2 и 3 категории	-10
6	Ятрогенные осложнения	ежемесячно	нет	наличие ятрогенных осложнений	-10
7	Экспертиза временной нетрудоспособности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	5
				есть нарушения	-1
8	Наличие квалификационной категории	Ежемесячно	наличие категории	есть квалификационная категория	10

				нет квалификационной категории	0
9	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	ежемесячно	внедрение, участие в конференциях	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	0
10	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	Ежемесячно	отсутствие нарушений	нарушений нет	10
				нарушения есть	0
				случай ВБИ	-10
11	Результаты внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи 1-го уровня	Ежемесячно, по результатам проверки зав. отделениями	средний КК проверенных историй болезни 1.0	0,9-1.0	10
				0,8	5
				0,7	0
				менее 0,7	-5
12	Результаты внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи 2-го уровня	Ежемесячно, по результатам проверки	средний КК проверенных историй болезни 1.0	0,9-1.0	10
				0,8	5
				0,7	0
				менее 0,7	-5
13	Результаты планового контроля качества и безопасности медицинской помощи СМО	Ежемесячно, по результатам проверки	отсутствие нарушений	0	10
				до 15%	5
				15,1-20%	0
				более 20%	-5
14	Результаты целевых проверки страховых компаний, Росздравнадзора, ФСС, Управления здравоохранения Таганрога, Минздрава РО	Ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				Есть незначительные нарушения	0
				Нарушения, повлекшие назначение штрафа	-5
				есть нарушения, повлекшие административную ответственность	-10
15	Санпросвет работа	ежемесячно	в соответствии с планом	нет замечаний	5
				не ведется	-2
16	Отсутствие обоснованных жалоб на работу врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				есть жалобы	-3
17	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	нет нарушений	есть нарушения	-5
	ВСЕГО	150 б за качество			

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	ДЕЖУРНЫЙ ВРАЧ				
1	Качественное выполнение обязанностей дежурного врача	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	30
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение правил назначения наркотических и сильнодействующих лекарственных средств, оформления мед. документации	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
3	Выполнение обязанностей дежурного администратора	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
4	Ятрогенные осложнения	ежемесячно	нет	наличие ятрогенных осложнений	-3
5	Соблюдение этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб на врача	Ежемесячно	0	0	10
				1 и более	-5
6	Наличие квалификационной категории	За полугодие	1 категории	есть квалификационная категория	10
				нет квалификационной категории	0
7	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	ежегодно	внедрение, участие в конференциях	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	-3
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	Ежемесячно	отсутствие нарушений	нарушений нет	10
				нарушения есть	0
				случай ВБИ	-5
9	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	нет нарушений	0 нарушений	10
				1 и более	-2
	ВСЕГО	100 б за качество		рассчитывается с учетом отработанных часов	

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Врач-трансфузиолог				
1	Качественное выполнение обязанностей врача-трансфузиолога	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение правил трансфузионной терапии, оформления мед. документации	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
3	Проведение обучения персонала по вопросам трансфузионной терапии	нет замечаний	нет нарушений	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
4	Ятрогенные осложнения при трансфузионной терапии	ежемесячно	нет	наличие ятрогенных осложнений	-3
5	Соблюдение этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб на врача	Ежемесячно	0	0	10
				1 и более	-5
6	Наличие квалификационной категории	Ежемесячно	1 категории	есть квалификационная категория	10
				нет квалификационной категории	0
7	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	Ежегодно	внедрение, участие в конференциях	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	-3
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	Ежемесячно	отсутствие нарушений	нарушений нет	10
				нарушения есть	0
				случай ВБИ	-5
9	Соблюдение правил	Ежемесячно	нет нарушений	0 нарушений	5

охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности		1 и более	-2
ВСЕГО	75 б за качество		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
ГЛАВНАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА					
1	Контроль за соблюдением санитарно-противоэпидемического режима в больнице, правил сбора, временного хранения и транспортировки отходов.	ежемесячно, с отметкой в журнале контроля качества	15 проверок в месяц (1 р. в месяц каждое подразделение)	80-100%	10
				70% и менее	0
				не проводилась	-5
2	Случаи внутрибольничной инфекции	ежемесячно	0	0	10
				1	0
				более 1	-10
3	Проведение экспертизы качества и безопасности работы среднего и младшего медицинского персонала с отметкой в журнале	ежемесячно, с отметкой в журнале контроля качества	Отсутствие замечаний главного врача и контролирующих органов	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за соблюдением правил получения, учета, хранения и расходования наркотических, сильнодействующих лекарственных средств, спирта и других медикаментов и расходных материалов.	ежемесячно, с составлением акта проверки.	Выполнено	проверка проведена, акт имеется	10
				не проведена	-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу среднего и	ежемесячно	0	0	10
				1 случай	0

	младшего медицинского персонала, соблюдение медицинской этики и деонтологии			более 1	-5
6	Соблюдение сроков сдачи месячных, квартальных, годовых отчетов и другой документации.	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 случай	0
				более 1	-2
7	Контроль за работой пищеблока	ежемесячно	Отсутствие замечаний главного врача и контролирующих органов.	0	10
				1 замечание	0
				более 1	-2
8	Соблюдение сроков поверки медицинского оборудования	ежемесячно	в соответствии с графиком	нет нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-2
9	Санпросвет работа в соответствии с планом	ежемесячно	100%	100%	10
				70%	0
				менее 70%	-5
10	Проведение конференций для среднего мед. персонала, организация занятий по нормативным документам.	ежеквартально	100% выполнение плана	проведено	10
				не проведено	0
	Итого		макс. балл	100	

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в отделении,	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0

	правил сбора, временного хранения, транспортировки и утилизации отходов			более 1	-5
2	Случаи внутрибольничной инфекции, случаи осложнений от лечебно-диагностических манипуляций	ежемесячно	Нет ВБИ	0	10
				1	-10
3	Контроль за своевременным и качественным выполнением врачебных назначений медсестрами.	ежемесячно	Отсутствие замечаний главной м/с, контролирующих органов.	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Проведение экспертизы качества и безопасности работы среднего и младшего медицинского персонала с отметкой в журнале	ежемесячно	Отсутствие замечаний главной м/с, контролирующих органов	0	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования наркотических, сильнодействующих лекарственных средств, спирта и других медикаментов и расходных материалов.	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу среднего медицинского персонала, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	10
				1 случай	0
				более 1	-5
7	Своевременное предоставления оперативной и статистической отчетности, графиков работы.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-2
8	Соблюдение требований по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-2
9	Обеспечение правильной организации питания пациентов, контроль получения, доставки, раздачи и качества	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 замечание	0
				более 1	-2

	пищи				
10	Исполнение базового норматива на медикаменты по отделению	Ежемесячно	100%	100%	10
				95-99%	0
				менее 95%	-10
11	Контроль за техникой и эффективной эксплуатацией средним персоналом медицинского оборудования	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-2
12	Санпросвет работа в соответствии с планом	ежемесячно	100%	100%	5
				70%	0
				менее 70%	-5
13	Проведение конференций для среднего мед. персонала, организация инструктажей по нормативным документам, по ОТ,ПП и АТ безопасности	ежемесячно	100% выполнение плана	100%	10
				1 нарушение	0
				более 1	-1
Итого 105 б за качество					
	Ведение персонифицированного учета медикаментов	ежемесячно	100% назначений	за каждого больного	0,25
				нарушения	0
	Ведение формуляров на медицинское оборудование и передача сведений в АИС и другие автоматизированные системы учета.	ежемесячно	0,5 за единицу оборудования	нет нарушений	0,5 за единицу оборудования
				1и более	0

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывает ся за отчетный период	Рекомендуе мый норматив	Критерии	Оценка
МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ПРОЦЕДУРНАЯ					
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных	ежемесячн о	нет замечаний	0 нарушений	5
				1	0

	назначений			более 1	-3
2	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима. Правил утилизации медицинских отходов.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	5
				1	0
				более 1	-3
3	Случаи внутрибольничной инфекции, случаи осложнений от лечебно-диагностических манипуляций	ежемесячно	0	0	5
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования лекарственных средств, спирта и других медикаментов и расходных материалов.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-1
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу медсестры, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-1
6	Полнота и своевременность ведения медицинской документации	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-3
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
8	Санпросвет работа в соответствии с планом	ежемесячно	8 бесед или 4 беседы и 1 сан бюллетень	100%	5
				70%	0
				менее 70%	-1
9	Работа процедурной медсестры	ежедневно	в/в кап. инфузия	0,1	за каждую манипуляцию
			в/в струйная инъекция и забор крови	0,05	за каждую манипуляцию
			в/м и подкожная инъекция	0,05	за каждую манипуляцию
	Итого = 40 б за качество, + 80 б за объём	мак. кол баллов за мес.		120	

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА ПАЛАТНАЯ				
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	5
				1	0
				более 1	-3
2	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима. Правил утилизации медицинских отходов.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	5
				1	0
				более 1	-3
3	Случаи внутрибольничной инфекции, случаи осложнений от лечебно-диагностических манипуляций	ежемесячно	0	0	5
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования лекарственных средств, спирта и других медикаментов и расходных материалов.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-1
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу медсестры, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-1
6	Полнота и своевременность ведения медицинской документации	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-3
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
8	Санпросвет работа в соответствии с планом	ежемесячно	8 бесед или 4 беседы и 1 сан бюллетень	100%	5
				70%	0
				менее 70%	-1
9	Работа медсестры	ежедневно	за пациента	0,12	
			за в/в кап. инфузию	0,1	
			за в/в инъекцию	0,05	
			за в/м и в/к инъекции	0,05	

	Итого 40 за качество + 60 объем	мак. кол баллов за месяц		
--	---------------------------------	--------------------------	--	--

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА КАБИНЕТА ЭНДОСКОПИИ				
1	Своевременная подготовка рабочего места и аппаратуры к проведению исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Соблюдение правил эксплуатации эндоскопического оборудования	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации	ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Дезинфекция и стерилизация эндоскопического оборудования	ежемесячно	0 нарушений	замечаний нет	5
				1	0
				более 1	-2
8	Выполнение плановых показателей	Ежемесячно и ежеквартально с нарастающим итогом	Выполнено	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
9	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации. Своевременное и качественное предоставление отчетов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				Более 1	-5
	Итого 85 б				
1	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ=0,01		
2	Ведение формуляров на медицинское оборудование (8 формуляров)	ежемесячно	Отсутствие замечаний	Нет нарушений	0,5 за единицу оборудования
				1 и более	0

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 - при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
 - при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Сестра-хозяйка					
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в отделении, правил сбора, временного хранения и транспортировки белья	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение кратности смены белья	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Контроль за своевременным и качественным выполнением работ младшем медицинским персоналом по содержанию в чистоте и порядке помещений	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Своевременность составления заявок на отпуск со склада (закупку) инвентаря, хоз. товаров и пр.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-2
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-5
6	Ведение учета средств индивидуальной защиты персонала	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-1
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
8	Контроль за сохранностью мягкого и твердого инвентаря	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-3
9	Доставка комплектов постельных принадлежностей в дезкамеру	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-5
10	Дезинфекция рабочей одежды процедурных медсестер	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	5
				1 случай	0
				более 1	-5

11	Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-5
12	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно		1 день	2
				0	0
	Итого 80 б+ объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Физиотерапевтическое отделение, кабинет электросветолечения)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Сестра хозяйка					
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в отделении, правил сбора, временного хранения и транспортировки белья	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение кратности смены белья	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Контроль за своевременным и качественным выполнением работ младшим медицинским персоналом по содержанию в чистоте и порядке помещений	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Своевременность составления заявок на отпуск со склада (закупку) инвентаря, хоз. товаров и пр.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-
5	Отсутствии обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-5
6	Ведение учета средств индивидуальной защиты персонала	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-1
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
8	Контроль за сохранностью мягкого и твердого инвентаря	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-3

	Доставка комплектов постельных принадлежностей в дезкамеру	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-5
10	Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	1
				1 случай	
				более 1	-5
11	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно		1 день	2
				0	0
	Итого 75 б+ объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Санитарка палатная				
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение правил использования дезинфицирующих средств, уборочного инвентаря и предметов гигиены	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ухода за лежачими больными	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение правил сбора в отделении и доставки отходов класса А к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
5	Доставка комплектов постельных принадлежностей в дезкамеру	ежемесячно	нет нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	10
				1 случай	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 и более	-1

8	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно		1 день	2
				0	0
	Итого 70 б+ объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (в стационарном отделении)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Буфетчица					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	соблюдение правил сбора и доставки отходов класса. А к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	7
				1	0
				более 1	-2
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	7
				1 случай	0
				более 1	-2
6	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
7	Своевременное прохождение медосмотров	2 раза в год	по плану	0 нарушений	1
				1 и более	-1
8	Соблюдение санитарно-гигиенического состояния холодильников в палатах	ежемесячно	нет нарушений	0	10
				1 случай	0
				более 1	-5

9	Контроль за сохранностью кухонной и столовой посуды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 и более фактов утери	(-1) за каждый факт
10	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно		1 день	2
				0	0
	Итого 70 б + объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Заведующий рентгенологическим кабинетом – врач – рентгенолог				
1	Выполнение плановых показателей (УЕТ)	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы врачебного, среднего и младшего персонала рентгенологического кабинета	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Планирование и участие в закупках на приобретение реагентов и расходных материалов	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной поверки и др. видов контроля рентгенологического оборудования	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющегося оборудования	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	проведение внутреннего контроля качества проводимых исследований	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5

7	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации в лаборатории, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
10	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
12	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года	активное участие	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	5
				не участвовал	-3
13	за объем исследований выполненных лично	ежемесячно	УЕТ * 0,01		
	ВСЕГО	130 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (отделение лучевой диагностики, кабинет ультразвуковых исследований)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Заведующий отделением - врач ультразвуковой диагностики				
1	Выполнение плановых показателей (УЕТ)	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы врачебного, среднего и младшего персонала	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Планирование и участие в	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10

	закупках на приобретение оборудования и расходных материалов.			1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки работающей диагностической аппаратуры	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	проведение внутреннего контроля качества проводимых исследований	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5
7	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
10	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
12	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года	активное участие	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	5
				не участвовал	-3
13	за объем выполненной нагрузки подразделением	ежемесячно	выполнение нагрузки в УЕТ ОФД* 0,001		
14	за объем выполненных исследований	ежемесячно	УЕТ * 0,01		
	ВСЕГО	120 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Централизованная бактериологическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Заведующий лабораторией - врач – бактериолог; биолог				
1	Выполнение плановых показателей лабораторных	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы врачебного, среднего и младшего персонала лаборатории	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Планирование и участие в закупках на приобретение реагентов и расходных материалов	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки работающей диагностической аппаратуры	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Проведение внешнего и внутреннего контроля качества проводимых исследований	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5
7	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации в лаборатории, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
9	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение,	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0

	соблюдение медицинской этики и деонтологии			более 1	-5
10	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
12	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
13	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года	активное участие	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	5
				не участвовал	-3
14	за объем выполненной нагрузки подразделением	ежемесячно	выполнение нагрузки в УЕТ лабораторией * 0,001		
15	за объем исследований выполненных лично	ежемесячно	УЕТ * 0,01		
	ВСЕГО	130 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Рентгенологические кабинеты)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Врач - рентгенолог				
1	Своевременное выполнение рентгенологических исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющегося оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации в рентген отделении	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных	Ежемесячно	Отсутствие	замечаний нет	10

	жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии		замечаний	1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года		внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	1
				не участвовал	-3
10	За объем выполненных исследований лично	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Отделение лучевой диагностики, кабинет ультразвуковых исследований. Отделение функциональной диагностики).					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Врач ультразвуковой диагностики, врач - функциональной диагностики				
1	Своевременное выполнение исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных	Ежемесячно	Отсутствие	замечаний нет	10

	жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии		замечаний	1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года		внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	1
				не участвовал	-3
9	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	80 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Клинико – диагностическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Биолог				
1	Своевременное выполнение лабораторных исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Проведение внутреннего контроля качества проводимых исследований	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение правил ведения медицинской документации в лаборатории.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0

				более 1	-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года		внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	1
				не участвовал	-3
10	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Централизованная бактериологическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Врач-бактериолог, биолог;				
1	Своевременное выполнение лабораторных исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
3	Контроль за работой среднего звена в пределах своей компетенции	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
4	Качественное ведения медицинской документации, своевременное	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0

	прописывание кодов КСГ			более 1	-5
5	Участие в составлении заявок на питательные среды и др.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение трудовой дисциплины	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
10	Объем 1 УЕТ = 0,01			УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Централизованная бактериологическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	фельдшер-лаборант, лаборант				
1	Выполнение лабораторных исследований в соответствии с установленными нормами и квалификационными требованиями, качественное ведение мед. документации, своевременная выдача ответов	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение должностных инструкций, приказов, действующих нормативных актов	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, сроков хранения и целесообразного использования реагентов и питательных сред	ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5

4	Соблюдение субординации, своевременное выполнение распоряжений врача, зав. лабораторией.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в лаборатории, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	е	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	объем		1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Клинико-диагностическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	фельдшер-лаборант, лаборант				
1	Своевременное выполнение плановых лабораторных исследований, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование и правильная эксплуатация диагностического оборудования	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования реагентов и расходных материалов	ежемесячно	Отсутствие замечаний	Замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0

	медицинской этики и деонтологии			более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	объем		1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Кабинет эндоскопии)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Врач эндоскопист				
1	Своевременное выполнение эндоскопических исследований	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5

	безопасности				
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года		внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	1
				не участвовал	-3
9	Осложнения, возникшие у пациентов после процедуры	ежемесячно	Нет осложнений	Нет осложнений	10
				1 осложнение	-5
10	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Врач - гинеколог				
1	Своевременное выполнение консультаций	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности,	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0

	противопожарной и антитеррористической безопасности			более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 осмотр = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Старшая медицинская сестра приемного отделения				
1	Своевременная госпитализация поступающих больных	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы среднего и младшего персонала приемного отделения	ежемесячно	0 замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Контроль и своевременное формирование заявок на приобретение медикаментов, расходных материалов и др.	ежемесячно	0 замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки диагностической аппаратуры	ежемесячно	0 замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил	Ежемесячно	Отсутствие	замечаний нет	10

	ведения учетно-отчетной медицинской документации в приемном отделении. Своевременное и качественное предоставление отчетов.		замечаний	1 нарушение	0
				более 1	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб на средний и младший персонал отделения, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет 1	10 0
				более 1	-5
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет 1	10 0
				более 1	-5
9	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет 1	10 0
				более 1	-5
10	Ведение учета средств индивидуальной защиты персонала	ежемесячно	0 нарушений	0 1 случай более 1	5 0 -1
11	Контроль за соблюдением правил миграционного учета	ежемесячно	отсутствие нарушений	нет нарушений 1 более 1	10 0 -5
12	Контроль за укладками по ООИ	ежемесячно	отсутствие нарушений	нет нарушений 1 более 1	10 0 -2
13	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний 1 более 1	10 0 -5
14	За объем выполненных госпитализаций	ежемесячно	1 госпитализация = 0,01	УЕТ * 0,01	
15	Ведение формуляров на медицинское оборудование и передача сведений в АИС и другие автоматизированные системы учета.	ежемесячно	0,5 за единицу оборудования	нет нарушений 1 и более	0,5 за единицу оборудования 0
	ВСЕГО	125 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Клинико-диагностическая лаборатория, Централизованная бактериологическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за	Рекомендуемый	Критерии	Оценка

		отчетный период	норматив		
	фельдшер-лаборант				
1	Выполнение плановых показателей лабораторных	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы среднего и младшего персонала лаборатории	ежемесячно	0 замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Контроль и своевременное формирование заявок на приобретение реагентов и расходных материалов.	ежемесячно	0 замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки работающей диагностической аппаратуры	ежемесячно	0 замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации в лаборатории, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб на средний и младший персонал отделения, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
10	Ведение учета средств индивидуальной защиты	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0

	персонала			более 1	-1
11	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
12	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
13	Ведение формуляров на медицинское оборудование и передача сведений в АИС и другие автоматизированные системы учета.	ежемесячно	0,5 за единицу оборудования	нет нарушений	0,5 за единицу оборудования
				1 и более	0
	ВСЕГО	105 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
Рентгенолаборант					
1	Своевременное выполнение рентгенологических исследований, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование и правильная эксплуатация диагностического оборудования	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования реагентов и расходных материалов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5

7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности отделение лучевой диагностики (кабинет УЗИ); отделение функциональной диагностики.					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			Норматив		
Медицинская сестра					
1	Своевременное выполнение исследований, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование и правильная эксплуатация диагностического оборудования	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования реагентов и расходных материалов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности отделение лучевой диагностики (кабинет УЗИ); отделение функциональной диагностики.					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Санитарка кабинета ультразвуковой диагностики Санитарка отделения функциональной диагностики				
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений		10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение правил использования дезинфицирующих средств	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-3
3	Соблюдение правил сбора в отделении и доставки отходов класса А, Б к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-2
4	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	10
				1 случай	0
				более 1	-2
5	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 и более	-1
	Итого	50	макс. балл		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Клинико-диагностическая лаборатория)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики, биолог				
1	Выполнение плановых показателей лабораторных	Ежемесячно и ежеквартально	100%	100% и более	10
				96-99%	0

		нарастающим итогом с начала года		менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы врачебного, среднего и младшего персонала лаборатории	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Планирование и участие в закупках на приобретение реагентов и расходных материалов	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки работающей диагностической аппаратуры	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	проведение внешнего и внутреннего контроля качества проводимых исследований	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5
7	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации в лаборатории, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
9	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
10	Соблюдение санитарно- противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
12	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
13	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года	активное участие	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	5
				не участвовал	-3
14	За объем выполненной нагрузки подразделения	ежемесячно	Выполнение нагрузки УЕТ лабораторией- 0,001		
15	за объем исследований выполненных лично	ежемесячно	УЕТ * 0,01		
			объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Блок эфферентных методов лечения)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Врач-анестезиолог - реаниматолог, врач - трансфузиолог				
1	Своевременное выполнение процедур	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года		внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	1
				не участвовал	-3
9	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	90 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Общебольничный медицинский персонал)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Врач – офтальмолог				
1	Своевременное выполнение консультаций	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб на врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 исследование = 0,01 балл	(кол-во исследований) * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Врач – оториноларинголог, врач-хирург				
1	Своевременное выполнение консультаций	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб н врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 осмотр = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Кабинет иглорефлексотерапии и биокоррекции)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Врач – иглорефлексотерапевт				
1	Своевременное выполнение консультаций, процедур	ежемесячно	нет замечаний	0 замечаний	10
				1	0
				более 1	-3

2	Наличие квалификационной категории	ежемесячно	Наличие категории	Есть категория	10
				Нет категории	0
3	Соблюдение правил ведения медицинской документации	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб и врача, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, влияющие на диагностику и лечение.	ежемесячно	отсутствие ошибок	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных исследований	ежемесячно	1 осмотр = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество +	объем		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Приемное отделение)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Заведующий приемным отделением – врач терапевт				
1	Качественное выполнение обязанностей заведующего приемным отделением	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	30
				1	0
				более 1	-5
2	Контроль и организация работы среднего и младшего персонала приемного отделения	ежемесячно	Нет замечаний	Нет замечаний	10
				1	0
				Более 1	-2
3	Проведение внутреннего контроля качества и безопасности медицинской помощи на 1 уровне контроля	Ежемесячно	Проверка 100% историй выписанных больных с заполнением карт и выставлением	замечаний к срокам, объемам, оформлению нет	10
				есть нарушения сроков, объемов, оформления	0
				не проводилась	-10

			баллов		
4	Своевременное и достоверное предоставление оперативной статистической отчетности	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				Есть нарушение сроков и достоверности отчетности	0
5	Наличие квалификационной категории	Ежемесячно	Наличие категории	есть	10
				нет	0
6	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	0	0	10
				обоснованная жалоба	-10
7	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики, лечения	ежемесячно	100%	внедрение, доклад, статья	10
				участие в конференциях	2
				не участвовал	0
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима	ежемесячно	Отсутствие нарушений	Нарушений нет	10
				Незначительные единичные нарушения	0
				Случай ВБИ	-10
9	Технически грамотная и эффективная эксплуатация персоналом отделения медицинской техники; соблюдение правил техники безопасности	ежемесячно	Отсутствие замечаний	Соблюдение условий эксплуатации, ведение установленной документации, эффективность использования	10
				есть замечания, которые были устранены	0
				Нарушения в эксплуатации, представления на техническое обслуживание, метрологический контроль, простой оборудования	-3
10	Соблюдение правил ОТ, ПП и АТ безопасности	ежемесячно	0 нарушений	Есть нарушения	-5
11	Удовлетворенность пациентов больницы приемным отделением по результатам опроса (% от опрошенных)	ежемесячно	100%	95-100%	10
				90-94%	5
				Менее 90%	0
	ВСЕГО	1106			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Отделение функциональной диагностики)

Старшая медицинская сестра					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы й норматив	Критерии	Оценка
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в отделении, правил сбора, временного хранения и утилизации отходов	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Случаи внутрибольничной инфекции, случаи осложнений от лечебно-диагностических манипуляций	ежемесячно	0	0	10
				1	0
				более 1	-10
4	Проведение экспертизы качества и безопасности работы среднего и младшего медицинского персонала с отметкой в журнале	ежемесячно	Отсутствие замечаний главной м/с, контролирующ их орг.	0	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования спирта и других медикаментов и расходных материалов.	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу среднего медицинского персонала, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	10
				1 случай	0
				более 1	-5
8	Своевременное предоставления оперативной и статистической отчетности, графиков работы.	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 случай	0
				более 1	-2
9	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	0
				более 1	-2
11	Санпросвет работа в соответствии с планом	ежемесячно	100%	100%	10
				70%	0
				менее 70%	-5
13	Проведение конференций для среднего мед. персонала, организация инструктажей по нормативным документам, по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	100% выполнение плана	100%	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
	Итого 85 б за качество. + объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95%
- при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100 %

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Блок эфферентных методов лечения)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра					
1	Выполнение нормативной нагрузки	ежемесячно	100%	99-100%	10
				95-98	0
				менее 95	-5
2	Технически грамотная эксплуатация медицинской аппаратуры. Соблюдение сроков поверки аппаратуры	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				более 1 нарушения	-5
3	Соблюдение техники и безопасности при проведении процедур	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				более 1 нарушения	-5
4	Осложнения при проведении процедур	ежемесячно	нет	есть осложнения	-5
5	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие дефектов в оформлении мед. Документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	За объем выполненных процедур	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	

	ВСЕГО	80 за качество			
--	-------	----------------	--	--	--

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Физиотерапевтическое отделение, кабинет электросветолечения)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра по физиотерапии					
1	Выполнение нормативной нагрузки	ежемесячно	100%	99-100%	10
				95-98	0
				менее 95	-5
2	Технически грамотная эксплуатация медицинской аппаратуры. Соблюдение сроков поверки физиоаппаратуры, ведение формуляров.	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				более 1 нарушения	-5
3	Соблюдение техники и безопасности при проведении физиопроцедур. Осложнения при проведении физиопроцедур	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				есть осложнения	-5
4	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных процедур	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	80 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (кабинет лечебной физкультуры)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Инструктор по лечебной физкультуре					
1	Выполнение нормативной нагрузки	ежемесячно	100%	99-100%	10
				95-98	0
				менее 95	-5
2	Соблюдение методик проведения ЛФК	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				более 1 нарушения	-5
3	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных процедур	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (хозрасчетное подразделение)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра					
1	Своевременная подготовка рабочего места врача, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование, правильная эксплуатация и обработка медицинского инструментария	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования дез. средств и расходных материалов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Централизованное стерилизационное отделение)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы й	Критерии	Оценк а
			норматив		
Медицинская сестра стерилизационной					
1	Проведение качественной пред стерилизационной обработки мед инструментария	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5

2	Проведение качественной стерилизации мед инструментария	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования дез. средств и расходных материалов. Своевременная поверка медоборудования	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Физиотерапевтическое отделение, кабинет электросветолечения)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Врач-физиотерапевт				
1	Выполнение плановых показателей	Ежемесячно и ежеквартально нарастающим итогом с начала года	100%	100% и более	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль и организация работы врачебного, среднего и младшего персонала ФТО	ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Планирование и участие в закупках на приобретение оборудования для ФТО, сопровождение контрактов в последующем	по потребности	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1 нарушение	0

	метрологической поверки оборудования			более 1	-5	
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10	
				1	0	
				более 1	-5	
6	проведение внутреннего контроля качества проводимых процедур	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10	
				есть нарушения	0	
				не проводился	-5	
7	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной медицинской документации в ФТО, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10	
				1 нарушение	0	
				более 1	-5	
8	Отсутствие обоснованных жалоб на отделение, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10	
				1	0	
				более 1	-5	
9	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10	
				1	0	
				более 1	-5	
10	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10	
				1	0	
				более 1	-5	
11	Участие в конференциях, внедрение новых методов диагностики	На конец года	активное участие	внедрение, доклад, статья	10	
				участие в конференциях	5	
				не участвовал	-3	
12	Осложнения при проведении процедур	ежемесячно	Нет осложнений	нет осложнений	10	
				есть осложнения	-5	
13	за объем процедур выполненных лично	ежемесячно	УЕТ * 0,01			
	ВСЕГО	110 за качество +	объем			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Кабинет иглорефлексотерапии и биокоррекции)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра					
1	Своевременная подготовка рабочего места врача, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование,	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10

	правильная эксплуатация и обработка медицинского инструментария			1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного использования дез. средств и расходных материалов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	5
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	5
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	60 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (хозрасчетное подразделение)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра (гинеколога)					
1	Своевременная подготовка рабочего места врача, ведение медицинской документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Рациональное использование, правильная эксплуатация и обработка медицинского инструментария	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение правил учета, хранения и целесообразного	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0

	использования дез. средств и расходных материалов			более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Кабинет массажа)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинская сестра по массажу					
1	Выполнение нормативной нагрузки	ежемесячно	100%	99-100%	10
				95-98	0
				менее 95	-5
2	Соблюдение техники проведения массажа	ежемесячно	нет нарушений	нет нарушений	10
				1 нарушение	0
				более 1 нарушения	-5
3	Осложнения при проведении массажа	ежемесячно	нет	есть осложнения	-5
4	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима.	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5

7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	За объем выполненных процедур	ежемесячно	1 УЕТ = 0,01	УЕТ * 0,01	
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Общепольничный медицинский персонал)

Ключевые показатели эффективности деятельности (общественный медицинский персонал)						
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии		Оценка
			й норматив			
Медицинская сестра диетическая						
1	Своевременное и правильное оформление меню, с соблюдением натуральных и денежных нормативов по питанию	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10	
				1	0	
				более 1	-5	
2	Контроль за качеством получаемой продукции и сопроводительной документации.	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10	
				1	0	
				более 1	-5	
3	Контроль за закладкой продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд и бракеражем готовой продукции	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10	
				1	0	
				более 1	-5	
4	Своевременная и достоверная подача информации в отдел закупок по пищевым продуктам для проведения торгов.	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10	
				1	0	
				более 1	-5	
5	Контроль за соблюдением формы одежды сотрудниками пищеблока	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10	
				1 нарушение	0	
				более 1	-5	
6	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10	
				1	0	

	медицинской этики и деонтологии			более 1	-5
7	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации пищевых отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
10	Контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	-10
	ВСЕГО	100 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Приемное отделение)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й норматив		
Медицинская сестра приемного отделения					
1	Своевременное и правильное оформление пациентов на госпитализацию.	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Своевременная транспортировка пациента в отделение.	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение формы одежды (медицинский халат, шапочка, маска (при необходимости), личные вещи не должны быть видны из-под халата, волосы аккуратно убраны,/спрятаны под шапочку)	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-	Ежемесячно	Отсутствие	замечаний нет	10

	противоэпидемического режима, правил утилизации отходов		замечаний	1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	За объем выполненных госпитализаций	ежемесячно	1 госпитализация =0,01		
9	Постановка на миграционный учет, снятия с миграционного учета граждан РФ	ежемесячно	1 случай-0,01		
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Медицинский информационно – статистический отдел, отдел учета и медицинской статистики)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинский статистик					
1	правильное и достоверное ведение статистического учета и документооборота в больнице	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Своевременная и достоверная статистическая обработка учетно-отчетных данных, расчет показателей деятельности больницы	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Своевременное составление отчетов по работе больницы	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Контроль за правильностью ведения и заполнения статистической	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0

	документации			более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Рентгенологические кабинеты, приемное отделение)

отделение)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Медицинский регистратор;					
1	Своевременное и правильное оформление пациентов на госпитализацию.	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Своевременная и достоверная передача информации о свободных местах на госпитализацию поликлиникам	ежемесячно	0 замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение формы одежды (медицинский халат, шапочка, маска (при необходимости), личные вещи не должны быть видны из-под халата, волосы аккуратно убраны,/спрятаны под шапочку)	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации отходов	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5

7	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно. Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указываетс я за отчетный период	Рекомендуемы й норматив	Критерии		Оцен ка
	санитарка процедурная, санитарка-уборщица, санитарка лаборатории, санитарка бактериологической лаборатории, санитарка ЦСО, санитарка кабинета эндоскопии, санитарка приемного отделения, санитарка по сопровождению больных, санитарка кабинета электросветолечения, санитарка рентгенологического кабинета.					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1	0	
				более 1	-5	
2	Соблюдение должностных инструкций, приказов	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1	0	
				более 1	-5	
3	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1	0	
				более 1	-5	
4	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима и правил использования дезинфицирующих средств	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1	0	
				более 1	-3	
5	Соблюдение правил сбора в отделении и доставки отходов класса А, Б к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1	0	
				более 1	-2	
6	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	10	
				1 случай	0	
				более 1	-2	
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	10	
				1 и более	-1	
8	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно	0 нарушений	1 день	2	
				0	0	
	Итого	70+ объем				

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (Административно – хозяйственная часть (пищеблок))

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Буфетчица					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	соблюдение правил сбора и доставки отходов класса А к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-2
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-2
6	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
7	Своевременное прохождение медосмотров	2 раза в год	по плану	0 нарушений	1
				1 и более	-1
8	Соблюдение санитарно-гигиенического состояния холодильников на пищеблоке	ежемесячно	нет нарушений	0	10
				1 случай	0
				более 1	-5
9	Контроль за сохранностью кухонной и столовой посуды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1 и более фактов утери	(-1) каждый факт
	Итого 65 б		макс. балл	65	

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном период
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатн
 - при выполнении гарантированного плана за месяц менее 95'
 - при выполнении гарантированного плана за квартал менее 100'

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Заведующий аптекой - провизор				
1	Обеспечение необходимого ассортимента и запаса медикаментов и расходных материалов путем планирования и осуществления закупок	Ежемесячно	100%	100%	10
				96-99%	0
				менее 96%	-3
2	Контроль за соблюдением работниками аптеки правил и сроков приготовления лекарств	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Соблюдение правил ведения учетно-отчетной документации в аптеке, своевременное и качественное предоставление отчетов.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Контроль за проведением своевременной метрологической поверки оборудования	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
5	Контроль за рациональным использованием и правильной эксплуатацией имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Проведение внутреннего контроля качества изготавливаемых лекарственных форм в аптеки	Ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5
7	Контроль за соблюдением правил хранения медикаментов и изделий медицинского назначения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
8	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования наркотических, психотропных и сильнодействующих средств	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	Не допускать наличие сверхнормативного запаса медикаментов и расходных материалов	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
10	Направлять на анализ в контрольно-аналитическую лабораторию г. Ростова-на-Дону лекарственные средства приготовленные в аптеке	Ежеквартал ьно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Контроль за соблюдением санитарно-противоэпидемического режима на рабочих местах	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
12	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
13	Контроль за наличием сертификатов и регистрации в	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10

	государственных реестрах лекарственных средств и изделий медицинского назначения			1	0
				более 1	-5
14	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	140 за качество +			

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й норматив		
	Провизор-технолог				
1	Изготавливать лекарственные формы и производить отпуск готовых лекарственных форм	Ежемесячно	в соответствии с фармакопеей	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Ведение документации на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
3	Рациональное использование и правильная эксплуатация имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
4	Принимать товар и распределять его по местам хранения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
5	Проведение внутреннего контроля качества изготавливаемых лекарственных форм в аптеки	Ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				есть нарушения	0
				не проводился	-5
6	Соблюдение правил хранения медикаментов и изделий медицинского назначения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования наркотических, психотропных и сильнодействующих средств	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима на рабочих местах	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
10	Контроль за наличием сертификатов и регистрации в государственных реестрах лекарственных средств и изделий медицинского назначения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
11	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	110 за качество +			

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			норматив		
	Провизор аналитик				
1	Проведение контроля качества изготавливаемых лекарственных форм в аптеке	Ежемесячно	в соответствии с нормативной документацией	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Контроль условий хранения лекарственных средств по местам хранения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Ведение документации на своем рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Контроль ведения журналов на рабочих местах сотрудников аптеки	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
5	Рациональное использование и правильная эксплуатация имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Рациональный расход и своевременная заявка на реактивы.	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	90 за качество			

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й норматив		
	Фармацевт				
1	Изготавливать лекарственные формы и производить отпуск готовых лекарственных форм	Ежемесячно	в соответствии с фармакопеей	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Обеспечение условий хранения лекарственных средств и изделий мед назначения в соответствии с действующими правилами	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Ведение документации на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5

4	Соблюдение правил получения, учета, хранения и расходования наркотических, психотропных и сильнодействующих средств	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
5	Рациональное использование и правильная эксплуатация имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Принимать товар и распределять его по местам хранения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	90 за качество +			

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)

Целевые показатели эффективности деятельности (аптека)					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й норматив		
	Фасовщик				
1	Точная и качественная фасовка лекарственных форм производимых в аптеке.	Ежемесячно	в соответствии с фармакопеей	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-3
2	Принимать товар и распределять его по местам хранения	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-2
3	Ведение документации на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
4	Рациональное использование и правильная эксплуатация имеющихся приборов, аппаратов и прочего оборудования.	Ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима на рабочем месте	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб, соблюдение медицинской этики и деонтологии	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	70 за качество +			

Административно – управленческий аппарат

Целевые показатели эффективности деятельности

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й		
	Заместитель главного бухгалтера				
1	Ведение бухгалтерского учета, а соответствии с законодательством	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
2	Формирование документооборота	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
3	Контроль дебиторской и кредиторской задолженности	Ежемесячно	нет нарушений	Без нарушений	10
				С нарушениями	0
4	Подготовка данных к анализу соблюдения денежных норм по з/п, медикаментов, питанию, мягкому инвентарю и прочим расходам в системе ОМС	Ежемесячно	нет замечаний	Соблюдение	10
				Не соблюдение	0
5	Внесение данных в программу "Барс", "Медок"	Ежемесячно	нет замечаний	В срок	10
				не в срок	0
6	Оформление заявок на финансирование, сверка с финансовым управлением	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
7	Подготовка и сдача внутренней отчетности	Ежемесячно ежеквартально	нет замечаний	В срок	10
				При не соблюдении	0
8	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной ГУЗ	Ежегодно, ежемесячно	нет замечаний	При выполнении	10
				Незначительные замечания	5
				С нарушениями	0
9	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной РОФОМС	Ежегодно, ежемесячно	нет замечаний	При выполнении	10
				Не значительные замечания	5
				С нарушениями	0
	ВСЕГО	90	макс. Балл		

Целевые показатели эффективности деятельности

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Бухгалтер расчетного отдела				
1	Сдача отчетности в ФСС с предоставлением достоверной информации и проведение маритонинга на возмещение	Ежеквартал ьно и ежемесячно	нет нарушений	при сдаче	10
				с нарушениями	0
2	Своевременная обработка приказов	ежемесячно	нет нарушений	в срок и без ошибок	10

				с нарушениями	
3	Сдача отчетности индивидуальных сведений в ПФР в электронной форме РСВ-2	ежеквартально	нет замечаний	Успешно	10
				с нарушениями	0
4	Подготовка индивидуальных сведений ПФР	При запросе ПФР	нет замечаний	Без замечаний	5
				С замечаниями	0
5	Выборка из архива и оформление справок о заработной плате из лицевых счетов в ПФР	При запросе ПФР	нет нарушений	В срок	8
				с нарушениями	0
6	Ведение бухгалтерской учета в соответствии с законодательством	Ежемесячно	нет замечаний	Успешно	10
				с нарушениями	0
7	Ведение вычетов по НДФЛ и выдача справок 2-НДФЛ	При запросе	выполнено	При выполнении	10
				При невыполнении	0
8	Сдача отчетности в ФФОМС	ежеквартально	нет нарушений	В срок	3
				с нарушениями	0
9	Своевременная выдача справок сотрудникам для оформления субсидий и детских пособий в УСО И ЗН	при запросе	нет нарушений	В срок	3
				с нарушениями	0
10	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства	ежемесячно	нет нарушений	Соблюдение	3
				с нарушениями	0
11	Обработка и контроль заполнения листов нетрудоспособности	ежемесячно	внедрение	Внедрение	8
				При выполнении	0
	ВСЕГО	80	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценка
			й норматив		
	Бухгалтер материального отдела				
1	Соблюдение сроков постановки на учет основных средств и материальных запасов	ежемесячно	нет замечаний	При соблюдении	9
				Не соблюдение	0
2	Соблюдение сроков проведения инвентаризации	ежегодно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
3	Своевременное составление и предоставление отчетности: бухгалтерской и статистической	ежемесячно	выполнено	При выполнении	10
				С нарушениями	0

4	Использование в работе информационных и справочных систем	ежемесячно	успешно	Успешно	7
				Не успешно	0
5	Своевременное и качественное использование приказов и распоряжений	ежемесячно	выполнение	При выполнении	9
				При нарушении	0
6	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной	Ежегодно, ежеквартально	нет нарушений	В срок	10
				С нарушениями	0
7	Работа комитетом по управлению имуществом (отчеты, сверки, сдача карт)	ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	9
				С замечаниями	-5
8	Списание имущества	в сроки списания и по мере необходимости	нет нарушений	Без нарушений	8
				С нарушениями	0
9	Сверка остатков ОС и мат запасов с отделениями	ежемесячно	Нет замечаний		8
	ВСЕГО	80	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы й	Критерии	Оценка
			норматив		
	Бухгалтер по учету и калькуляции продуктов питания				
1	Своевременное оприходование продуктов питания	ежедневно	нет замечаний	При соблюдении	10
				Не соблюдение	0
2	Соблюдение сроков проведения инвентаризации	ежегодно	нет замечаний	Без замечаний	8
				С замечаниями	0
3	Своевременное составление и предоставление отчетности: бухгалтерской и статистической	Ежемесячно	выполнено	При выполнении	10
				С нарушениями	0
4	Использование в работе информационных и справочных систем	Ежемесячно	успешно	Успешно	7
				Не успешно	0
5	Своевременное и качественное использование приказов и распоряжений	Ежемесячно	выполнение	При выполнении	9
				При нарушении	0
6	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной	ежегодно	нет нарушений	В срок	10
				С нарушениями	0
7	Сверка остатков на складе	еженедельн о	нет замечаний	Без замечаний	9
				С замечаниями	0
8	Списание продуктов питания	ежедневно	нет нарушений	Без нарушений	10
				С нарушениями	0

9	Учет спец. молока	Ежедневно			7
	ВСЕГО	80	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
	Кассир				
1	Ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями законодательства	Ежемесячно	нет нарушений	Верно	10
				С нарушениями	0
2	Качественное ведение кассовой и финансовой дисциплины	Ежемесячно	нет нарушений	Без нарушений	10
				С нарушениями	0
3	Ведение и контроль за учетом расходования ГСМ и запасных частей на автотранспорт	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
4	Своевременная и правильная подача внутренних отчетов	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	8
				С замечаниями	0
5	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	4
				С замечаниями	0
6	Соблюдение правил пожарной безопасности	Ежемесячно	нет замечаний	Соблюдение	4
				Не соблюдение	0
7	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной	Ежегодно, ежеквартально	нет нарушений	Верно	10
				С нарушениями	0
8	Контроль кассы по ПД	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	6
				С замечаниями	0
9	Ведение денежных документов (путевки, водительские справки, справки на оружие, талоны на бензин и т.д.)	Ежемесячно	нет нарушений	Без нарушений	8
				С нарушениями	0
10	Работа с УФК	Ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
	ВСЕГО	80	макс. балл		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемы	Критерии	Оценк а
			й норматив		
Заведующий складом, агент по снабжению					
1	Своевременная выдача нормативных материалов: моющие средства, хоз. Товары, мягкий инвентарь, и товары по	ежемесячно	своевременно	Своевременно	9
				Не своевременно	-4

	обеспечению бесперебойной работы слесарных, плотницких и строительных работ.				
2	Организация погрузочно-разгрузочных работ и правильное хранение, и складирование товарно-материальных ценностей	ежемесячно	выполнение	При выполнении	5
				Невыполнение	-2
3	Отслеживание качества материальных ценностей в соответствии с прилагаемыми сертификатами	ежемесячно	выполнение	При выполнении	9
				При не выполнении	-5
4	Обеспечение в соответствии с нормами мягким инвентарем отделений больницы	ежемесячно	выполнение	При выполнении	7
				при не выполнении	-3
5	Ежемесячные перемещения мягкого инвентаря со склада в отделения промаркированного двумя печатями	Ежемесячно	выполнение	При выполнении	5
				При не выполнении	-1
6	Отслеживание новых качественных товаров с более низкими ценами при рассмотрении котировок	Ежемесячно	выполнение	При выполнении	8
				При не выполнении	-6
7	Весь выдаваемый материал оформить бланками заявок, заявки разнести в компьютерную программу и ежемесячно делать сверку и отчет в бухгалтерию	Ежемесячно	выполнение	при выполнении	8
				при не выполнении	-4
8	Принимать меры по повышению эффективности использования материальных ресурсов путем снижения затрат, связанных с их приобретением, доставкой и хранением.	Ежемесячно	выполнение	при выполнении	10
				при не выполнении	-7
9	Своевременное оформление документации для бухгалтерии, и оформление договоров	ежемесячно	выполнение	при выполнении	9
				при не выполнении	-7
	ВСЕГО	70	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

Специалист по охране труда					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
1	Контроль за соблюдением требований Правил и норм техники безопасности, производственной санитарии в подразделениях больницы	ежемесячно	Нет нарушений	Нет нарушений	5
				Были нарушения ППБ	-3
2	Своевременное реагирование на возникновение чрезвычайной ситуации по ТБ	ежемесячно	Своевременно	Своевременно	2
				Не своевременно	-3
3	Ведение и содержание	ежекварталь	Нет замечаний	Нет замечаний	1

	документации по охране труда и ТБ в надлежащем порядке	но		Замечания	0
4	Проведение обучения и инструктаж по охране труда	ежеквартально	в сроки	в сроки согласно положению	2
				превышение сроков не более 1 недели	1
				Более 1 недели	0
5	Замечания по итогам проверок по вопросам охраны труда в учреждении	ежегодно	Нет нарушений	Нет нарушений	5
				Незначительные нарушения	1
				Грубые нарушения	-5
6	Своевременное составление отчетов по охране труда	ежегодно	в сроки	Не позднее 20 декабря	1
				С задержкой без объективных причин	0
7	Обоснованные жалобы на состояние ОТ - отсутствие СЗ, спец. одежды, инструмента	ежемесячно	нет замечаний	Без замечаний	5
				При наличии обоснованных жалоб	-5
8	Нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	Нет нарушений	Нет нарушений	1
				Нарушено однократно	-1
				Нарушено неоднократно	-2
9	Исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	нет замечаний	Нет замечаний	1
				Замечание или взыскание	-1
				Неоднократное замечание	-2
	Всего	23	макс баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем	Критерии	Оценк а
			ый норматив		
механик по обслуживанию лифтов					
1	Своевременный ремонт лифтов в соответствии с ГОСТами, правилами, техническими условиями и нормативами	По требованию	выполнено	Выполнено	2
				Не выполнено	0
2	Своевременная разработка планов ремонтных работ	ежемесячно	выполнено	Выполнено	2
				Не выполнено	0
3	Своевременное принятие мер по устранению недостатков, в процессе эксплуатации лифтов	ежемесячно	100%	выполнено	2
				Не выполнено	0

4	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований	0
5	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований	0
	ВСЕГО	8	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценк а
			норматив		
	техник				
1	Своевременное обеспечение наладки и ремонта оборудования	ежемесячно	своевременно	Своевременно	2
				Не своевременно	0
2	Своевременное принятие мер по улучшению эксплуатации оборудования	ежемесячно	своевременно	Своевременно	2
				Не своевременно	0
3	Своевременный контроль технического состояния оборудования	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	2
				с замечаниями	0
4	нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	2
				с замечаниями	0
5	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	2
				с замечаниями	0
	Итого	10	макс. балл		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценк а
			норматив		
	Специалист гражданской обороны				
1	Своевременная разработка плана Гражданской обороны больницы	ежегодно	нет замечаний	Своевременно	5
				Не своевременно	-3
2	Своевременная проверка состояний ГО на объектах больницы	ежегодно	нет замечаний	Своевременно	5
				Не своевременно	-2
3	Своевременный контроль пожарной охраны организации	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	5
				Не своевременно	-2
4	Обеспечение персонала требований по охране труда, пожарной	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	5
				Не своевременно	-5

	безопасности, производственной санитарии				
5	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	10
				с замечаниями	-3
6	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	9
				с замечаниями	-4
	Всего	39	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	секретарь - машинистка				
1	Своевременное осуществление работы по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя.	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	10
				Не своевременно	-3
2	Своевременная передача поступающей на рассмотрение руководителя корреспонденции, передача ее в соответствии с принятым решением в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов.	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	10
				Не своевременно	-2
3	Обработка документов и материалов, необходимых для работы руководителя.	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	9
				с замечаниями	-2
4	Формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности.	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	8
				с замечаниями	-2
5	Своевременное составление писем, запросов, других документов	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	7
				Не своевременно	-2
6	Своевременная подготовка заседаний и совещаний, проводимых руководителем	ежемесячно	нет замечаний	Своевременно	8
				Не своевременно	-5
7	Организация приема посетителей,	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	9

	содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений работников			с замечаниями	-3
8	Выполнение отдельных служебных поручений руководителя.	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	9
				с замечаниями	-4
	Итого	70	макс. балл		

Целевые показатели эффективности деятельности

Экономист

№ п./п.	Показатель	Отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии (оценки целевых показателей)	Оценка (баллы)
1	Успешная сдача отчетности с предоставлением достоверной информации	Ежемесячно и ежеквартально	Без замечаний	Без замечаний	+10
2	Выполнение плановых показателей государственного и муниципального задания	Ежемесячно	выполнение	При выполнении при невыполнении	+5 -3
3	Эффективное использование средств финансового обеспечения муниципального задания	Ежемесячно	выполнение	При выполнении	+8
4	Результаты проверок ревизионных комиссий выше стоящих организаций	В сроки проверок	без нарушений	без нарушений незначительные замечания Нарушения законодательства	+10 +5 -5
5	Соблюдения экономических нормативов учреждения, смет доходов и расходов учреждения.	Ежеквартально	соблюдение	При соблюдении не соблюдение	+8 -3
6	Планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников финансирования	Ежемесячно	выполнение	При выполнении	+5
7	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства.	Ежемесячно	без нарушений	Без нарушений При нарушениях	+6 -3
8	Внедрение в работе нового современного программного обеспечения	По мере необходимости	внедрение	При внедрении	+8
9	Контроль за соблюдение инструкции по заполнению счетов за оказанную медицинскую помощь по обязательному медицинскому страхованию в соответствии с действующим тарифным соглашением	Ежемесячно	без нарушений	Без нарушений При нарушениях	+8 -3
10	Выставление счетов за оказанную медицинскую помощь по обязательному медицинскому страхованию	Ежемесячно	без нарушений	без нарушений при нарушениях	+7 -3

11	Исполнение трудовой дисциплины	Ежемесячно	без замечаний	без замечаний при нарушениях	+5 -2
				Итого	80

Целевые показатели эффективности деятельности

Экономист по финансовой работе:

№ п/п	Показатель	Отчетный период	Рекомендуем ый норматив	Критерии (оценки целевых показателей)	Оценка (баллы)
1	Успешная сдача отчетности с предоставлением достоверной информации	ежемесячно и ежекварталь но	Без замечаний	Без замечаний	+10
2	Выполнение плановых показателей государственного и муниципального задания	Ежемесячно	выполнение	При выполнении на 100% при невыполнении	+5 -3
3	Эффективное использование средств финансового обеспечения муниципального задания	ежемесячно	выполнение	При выполнении	+8
4	Результаты проверок ревизионных комиссий выше стоящих организаций	В сроки проверок	без нарушений	Нет нарушений Незначительные замечания Нарушения законодательства	+10 +5 -5
5	Соблюдения экономических нормативов учреждения, смет доходов и расходов учреждения.	ежекварталь но	соблюдение	При соблюдении не соблюдение	+8 -3
6	Планирование деятельности учреждения с учетом средств, получаемых из всех источников финансирования	ежемесячно	выполнение	При успешном планировании	+5
7	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового законодательства.	ежемесячно	без нарушений	Без нарушений При нарушениях	+6 -3
8	Внедрение в работе нового современного программного обеспечения	по мере необходимо сти	внедрение	При внедрении	+8
9	Оценка качества ведения документации по результатам проверок	В сроки проверок	без нарушений	без нарушений Незначительные замечания Нарушения законодательства	+7 +5 -5
10	Заключение договоров	по мере необходимо сти	своевременно	Своевременно Не своевременно	+8 -2
11	Нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	без замечаний	Без замечаний имеются замечания	+5 -2
				Итого	80

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Заведующий хозяйством				
1	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима в отделении, правил сбора, временного хранения и транспортировки белья	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение кратности смены белья	ежемесячно	нет замечаний	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Контроль за своевременным и качественным выполнением работ младшим медицинским персоналом по содержанию в чистоте и порядке помещений	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Своевременность составления заявок на отпуск со склада (закупку) инвентаря, хоз. товаров и пр.	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-5
6	Ведение учета средств индивидуальной защиты персонала	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 случай	0
				более 1	-1
7	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
8	Контроль за сохранностью мягкого и твердого инвентаря	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-3
9	Доставка комплектов постельных принадлежностей в дезкамеру	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1 случай	0
				более 1	-5
10	Соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее исполнение обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0 нарушений	1
				1 случай	0
				более 1	-5
11	Выполнение дополнительного объема работы	ежемесячно		1 день	2
				0	0
	Итого 75 б+ объем				

Целевые показатели эффективности деятельности (хозрасчетное подразделение)

Экономист

№ п/п	Показатель	Периодичность	Критерии	Баллы
1	Своевременная разработка, утверждение и размещение в единой информационной системе плана закупок (плана-графика)	Ежегодно	Своевременно	7
			Не своевременно	-3
2	Своевременное утверждение и размещение в единой информационной системе внесенных изменений в план закупок (план-график)	Ежемесячно	Своевременно	7
			Не своевременно	-3
3	Подготовка и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок	Ежемесячно	Своевременно	10
			Не своевременно	-2
4	Подготовка и размещение в единой информационной системе протоколов, составляемых в ходе проведения закупок	Ежемесячно	Своевременно	10
			Не своевременно	-3
5	Подготовка и размещение в единой информационной системе документации о закупках, внесение в нее изменений, а также разъяснений документации по запросам участников	Ежемесячно	Своевременно	10
			Не своевременно	-2
6	Подготовка и размещение в единой информационной системе проектов контрактов	Ежемесячно	Своевременно	7
			Не своевременно	-2
7	Ведение реестра заключенных договоров	Ежемесячно	Без замечаний	10
			С замечаниями	-2
8	Заключение договоров	Ежемесячно	Своевременно	9
			Не своевременно	-2
9	Своевременная и правильная подача отчетов	Ежемесячно	Верно	10
			С нарушениями	-3
10	Своевременная и правильная подача ответов на запросы сторонних организаций (Прокуратура, Мин экономика, ГУЗ, Фин. упр. и др.)	Ежемесячно	Своевременно	7
			Не своевременно	-2
11	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Нет замечаний	1
			С замечаниями	-1
	всего	87 макс. баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	Специалист по кадрам				
1	Своевременное формирование приказов	10	Своевременно	Своевременно	10
				Не своевременно	0
2	Своевременное и качественное предоставление отчетов	7	Своевременно	Своевременно	10
				Не своевременно	0

3	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы	3	Нет замечаний	Без замечаний	7
				С замечаниями	0
4	Подготовка документов по аттестации медицинских работников (аттестационный лист)	10	Своевременно	Своевременно	3
				Не своевременно	1
5	Своевременное оформление приема и увольнения сотрудников	10	Своевременно	Своевременно	10
				Не своевременно	0
6	Полное и своевременное предоставление запрашиваемой информации	10	Своевременно	Своевременно	10
				Не своевременно	0
7	Соблюдение требований трудового законодательства, внутренних приказов и распоряжений, связанных с кадровой работой	5	Нет замечаний	Соблюдение	10
				Не соблюдение	0
8	Своевременная выдача архивных справок	10	Своевременно	Своевременно	5
				Не своевременно	0
9	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной	5	Нет замечаний	Без замечаний	10
				С замечаниями	0
10	Низкий уровень исполнительской дисциплины	80	Нет замечаний	Без замечаний	5
				С замечаниями	0
	ВСЕГО	80	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
	Начальник отдела кадров				
1	Своевременное формирование приказов в соответствии с трудовым законодательством	ежемесячно	Своевременно	Своевременно	9
				Не своевременно	0
2	Своевременное и качественное предоставление отчетов	Ежемесячно, ежеквартально	Своевременно	Своевременно	9
				Не своевременно	0
3	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы	ежемесячно	Нет замечаний	Без замечаний	7
				С замечаниями	0
4	Подготовка документов по аттестации медицинских работников (аттестационный лист)	По запросу	Своевременно	Своевременно	2
				Не своевременно	1
5	Составление и выполнение	ежемесячно	Своевременно	Своевременно	9

	графика отпусков			Не своевременно	0
6	Полное и своевременное предоставление запрашиваемой информации	По запросу	Своевременно	Своевременно	5
				Не своевременно	0
7	Соблюдение требований трудового законодательства, внутренних приказов и распоряжений, связанных с кадровой работой	ежемесячно	Нет замечаний	Соблюдение	9
				Не соблюдение	0
8	Выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности	По запросу	Своевременно	Своевременно	4
				Не своевременно	0
9	Подготовка и сдача годовой отчетности и квартальной	Ежегодно, ежеквартально	Нет замечаний	Без замечаний	9
				С замечаниями	0
10	Обеспечивать подготовку документов необходимых для назначение пенсии работникам	По запросу	Своевременно	Своевременно	3
				Не своевременно	0
11	Ведение установленной документации по кадрам ежемесячно	ежемесячно	Своевременно	Своевременно	3
				Не своевременно	0
12	Подготовка материалов для предоставления персонала к награждениям и поощрениям	По запросу	Своевременно	Своевременно	3
				Не своевременно	0
13	Хранение и заполнение трудовых книжек	Ежемесячно	Своевременно	Своевременно	3
				Не своевременно	0
14	Низкий уровень исполнительской дисциплины	Ежемесячно	Нет замечаний	Без замечаний	5
				С замечаниями	0
	ВСЕГО	80	макс. Баллов		

Административно-хозяйственная часть

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
	оператор электронно – вычислительных машин				
1	Своевременно осуществление технической подготовки документации, необходимой в процессе работы	ежедневно	своевременно	Своевременно	9
				Не своевременно	-3
2	Своевременное внесение в компьютерные базы данных информации необходимой для работы учреждения	ежедневно	своевременно	Своевременно	10
				Не своевременно	-2
3	Своевременное исполнение приказов, распоряжений вышестоящих органов, главного	ежемесячно	своевременно	Своевременно	10

	врача				
				Не своевременно	-2
4	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы	ежемесячно	отсутствие	при отсутствии	8
				при наличии жалоб	-5
5	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	5
				с замечаниями	0
6	Нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	нет замечаний	без замечаний	5
				с замечаниями	-2
	Всего	47	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценк а
			норматив		
Слесарь-сантехник					
1	Своевременное устранение аварийных ситуаций на сан. технических сетях и оборудовании	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Качественное выполнение текущих ремонтов сантехнического оборудования и коммуникаций	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
3	Поддержание технического оборудования и коммуникаций в рабочем состоянии	Ежемесячно	100%	100%	1
				Менее100%	0
4	Своевременное проведение ремонтных работ системы отопления, обеспечение безаварийной работы в отопительной сезон	Ежемесячно	100%	100%	2
				Менее100%	0
5	Обоснованные жалобы на работу сантехнического оборудования	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				более 2	0
6	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
7	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	12	макс. Баллов		
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценк а

			норматив		
плотник					
1	Качественное выполнение ремонтов мебели и столярных аксессуаров в подразделениях больницы	ежемесячно	100%	95%-100%	4
				менее 95%	0
2	Поддержание оборудования и инструмента в исправном состоянии	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
3	Поддержание порядка в мастерской согласно требований ППБ	Ежемесячно	100%	Соблюдение требований	2
				Не соблюдение требований	0
4	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
5	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
6	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				Более 2	0
	ВСЕГО	10	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценка
			норматив		
подсобный рабочий					
1	Своевременное выполнение работ по разгрузке, погрузке, переносу оборудования, мебели	ежемесячно	100%	95%-100%	4
				менее 95%	0
2	Своевременная подготовка рабочей площадки перед производством ремонтных работ	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
3	Поддержание порядка в слесарной мастерской согласно требований ППБ	Ежемесячно	100%	Соблюдение требований	2
				Не соблюдение требований	0
4	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
5	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и	0

				более	
6	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				Более 2	0
	ВСЕГО	10	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем ый	Критерии	Оценка
			норматив		
сторож					
1	Высокая организация охраны объекта (здания стационара) - тщательная проверка закрытия окон и дверей, соблюдение режима пропуска	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Контроль за соблюдением правил антитеррористической защищенности, оперативная связь с органами правопорядка	ежемесячно	100%	нет замечаний	3
				1 и более	0
3	Отсутствие режима по вине сторожа	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	3
				1 и более	0
4	Надлежащее ведение журнала приёма-сдачи смен	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0
5	Поддержание порядка в помещении проходной	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
6	Высокая культура обращения с работниками и посетителями	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0
7	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет замечаний	не более 2	1
				более 2	0
8	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
9	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	15	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

Основные показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуем	Критерии	Оценка
			ый		
			норматив		
Дежурный по вестибюлю (вахтер), гардеробщик					
1	Соблюдение пропускного	ежемесячно	100%	95%-100%	3

	режима, контроль за парковкой автотранспорта у центрального входа			менее 95%	0
2	Контроль за соблюдением правил антитеррористической защищённости, оперативная связь с органами правопорядка	ежемесячно	100%	нет замечаний	3
				1 и более	0
3	Отсутствие кражи вещей по вине дежурного (гардеробщика)	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	3
				1 и более	0
4	Поддержание порядка в помещении проходной	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
5	Высокая культура обращения с работниками и посетителями	Ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0
6	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет замечаний	не более 2	1
				более 2	0
7	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
8	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	13	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуе мый	Критерии	Оценка
			норматив		
Уборщик служебных помещений					
1	Содержание убираемых помещений в чистоте и порядке согласно требованиям САНП иН	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Своевременная уборка и вынос мусора из помещений	ежемесячно	100%	нет замечаний	2
				1 и более	0
3	Высокая культура обращения с работниками и посетителями	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0
4	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	ежемесячно	нет замечаний	не более 2	1
				более 2	0
5	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
6	Нарушение трудовой дисциплины	ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0

	ВСЕГО	9	макс. Баллов		
--	-------	---	-----------------	--	--

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
Уборщик территории					
1	Содержание убираемых помещений в чистоте и порядке согласно требованиям САНПИН	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Своевременная уборка площадки мусорных контейнеров	ежемесячно	100%	нет замечаний	2
				1 и более	0
3	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет замечаний	не более 2	1
				более 2	0
4	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
5	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	8	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
Водитель автомобиля					
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Своевременное устранение неисправности в автотранспорте	ежемесячно	100%	нет замечаний	2
				1 и более	0
3	Обеспечение безопасности перевозки людей и грузов	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	2
				1 и более	0
4	Отсутствие ДТП	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	3
				1 и более	0
5	Рациональное использование горючего	ежемесячно	не более 100%	Не более 100% нормы	3
				более 100%	0
6	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в автотранспорте и помещении гаража	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0

7	Обоснованные жалобы на качество выполняемых работ	Ежемесячно	нет замечаний	не более 2	1
				более 2	0
8	Несоблюдение требований инструкции по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
9	Высокая культура обращения в коллективе	ежемесячно	нет замечаний	нет замечаний	1
				1 и более	0
10	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	18	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуе мый	Критерии	Оценка
			норматив		
Повар III разряда					
1	Соблюдение технологии приготовления пищи по карточкам раскладкам в соответствии с меню	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение правил хранения суточных проб	ежемесячно	нет замечаний		10
					0
					-5
3	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	нет замечаний		10
					0
					-5
4	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации пищевых отходов	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение поточности сырой и готовой продукции. Соблюдение соответствующей формы одежды	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб больных на питание, соблюдение этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
7	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
9	Своевременно прохождение медицинских осмотров	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0

				более 1	-5
	ВСЕГО	90 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:
 - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
 - выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
 Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуе мый	Критерии	Оценка
			норматив		
Повар IV разряда					
1	Соблюдение технологии приготовления пищи по карточкам раскладкам в соответствии с меню	ежемесячно	нет замечаний	нет нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
2	Приготовление суфле и запеканок	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	Нет замечаний	5
				1	0
				Более 1	-5
3	Соблюдение правил хранения суточных проб	ежемесячно	нет замечаний		10
					0
					-5
4	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	нет замечаний		10
					0
					-5
5	Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима, правил утилизации пищевых отходов	ежемесячно	нет замечаний	0 нарушений	10
				1	0
				более 1	-5
6	Соблюдение поточности сырой и готовой продукции. Соблюдение соответствующей формы одежды	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1 нарушение	0
				более 1	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб больных на питание, соблюдение этики и деонтологии	Ежемесячно	Отсутствие замечаний	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
8	Соблюдение правил техники безопасности, противопожарной и антитеррористической безопасности	Ежемесячно	0	замечаний нет	10
				1	0
				более 1	-5
9	Соблюдение трудовой дисциплины	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
10	Своевременно прохождение медицинских осмотров	Ежемесячно	отсутствие замечаний	нет замечаний	10
				1	0
				более 1	-5
	ВСЕГО	95 за качество			

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Кладовщик					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Ведет учет наличия на складе продукции и ведет учетно-отчетную документацию по ее движению	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Проверяет соответствие принимаемых продуктов сопроводительным документам	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Организует хранение продукции с целью предотвращения ее порчи и обеспечивает правильное "товарное соседство".	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение санитарно-гигиенического и противозидемического режима	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
5	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
6	соблюдение правил сбора и доставки отходов класса А к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-2
7	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-2
8	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
9	Своевременное прохождение медосмотров	2 раза в год	по плану	0 нарушений	1
				1 и более	-1
	Итого 65 б		макс. балл	75	

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: - наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Кухонный рабочий					
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
2	Соблюдение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
3	Соблюдение формы одежды	ежемесячно	0 нарушений	0	10
				1	0
				более 1	-5
4	Соблюдение правил сбора и доставки отходов класса А к месту установки контейнеров	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1	0
				более 1	-2
5	Отсутствие обоснованных жалоб на работу, соблюдение медицинской этики и деонтологии	ежемесячно	0	0	5
				1 случай	0
				более 1	-2
6	Соблюдение правил охраны труда, противопожарной и антитеррористической безопасности	ежемесячно	0 нарушений	0	5
				1 и более	-1
7	Своевременное прохождение медосмотров	2 раза в год	по плану	0 нарушений	1
				1 и более	-1
8	Обеспечение сохранности кухонной посуды	ежемесячно		0	10
				1 и более фактов утери	(-10) за каждый факт
Итого 65 б			макс. балл	75	

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка
Электромонтер					
1	Своевременное устранение аварийных ситуаций на электрических сетях и электрическом оборудовании	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Качественное выполнение	ежемесячно	100%	95%-100%	3

	текущих ремонтов электрического оборудования и сетей			менее 95%	0
3	Поддержание электрического оборудования и электрических сетей в рабочем состоянии	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
4	Обеспечение надежного снабжения электроэнергией подразделений больницы	Ежемесячно	100%	100%	2
				95%	1
				менее 95%	0
5	Обоснованные жалобы на работу электротехнического оборудования	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				более 2	0
6	Нарушения трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
7	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	12	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности					
№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуе мый	Критерии	Оценка
			норматив		
Штукатур-маляр					
1	Качественное выполнение текущих ремонтов помещений больницы	ежемесячно	100%	95%-100%	4
				менее 95%	0
2	Поддержание инструмента и приспособлений в исправном состоянии	ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
3	Рациональное использование строительных материалов при выполнении работ	Ежемесячно	100%	100%	2
				95%	1
				менее 95%	0
4	Обоснованные жалобы на некачественную выполненную работу	Ежемесячно	нет жалоб	не более 1	2
				более 2	0
5	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0

6	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	11	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуе мый	Критерии	Оценка
			норматив		
Осмотрщик гидротехнических сооружений					
1	Своевременно устранение аварийных ситуаций на оборудовании фекальной насосной станции	ежемесячно	100%	95%-100%	5
				менее 95%	0
2	Качественное выполнение ежесменной очистки приемного колодца фекальной насосной станции	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
3	Поддержание сетей напорного коллектора в рабочем состоянии	Ежемесячно	100%	100%	3
				Менее100%	0
4	Обоснованные жалобы на работу канализационной насосной станции	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				более 2	0
5	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
6	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
	ВСЕГО	14	макс. Баллов		

Целевые показатели эффективности деятельности

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
			норматив		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
1	Качественное выполнение работ по стирке и ремонту спецодежды	ежемесячно	100%	95%-100%	3
				менее 95%	0
2	Поддержание оборудования в исправном состоянии	Ежемесячно	100%	100%	1
				менее 100%	0
3	Своевременное информирование руководителя о нарушениях в	Ежемесячно	100%	Своевременно	1
				Несвоевременно	0

	работе оборудования				
4	Рациональное использование моющих средств при стирке	Ежемесячно	100%	100%	2
				95%	1
				менее 95 %	0
5	Нарушение трудовой дисциплины	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
6	Несоблюдение требований инструкций по охране труда при выполнении своих обязанностей	Ежемесячно	Соблюдение требований	Соблюдение требований	1
				Не соблюдение требований 1 и более	0
7	Обоснованные жалобы на качество стирки и ремонта спецодежды	Ежемесячно	нет жалоб	Не более 2	1
				Более 2	0
	ВСЕГО	10	макс. Баллов		

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: -наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

Штрафные баллы снимаются с общего количества баллов за месяц.

Приложение № 2
к положению о системе оплаты труда работников
МБУЗ «Первая городская больница»

Перечень подразделений и должностей работников МБУЗ «Первая городская больница», работа в которых дает право на установление доплаты за работу с опасными и тяжелыми условиями труда в размере 0,15 от должностного оклада (ставки заработной платы) по результатам специальной оценки труда.

1. Приемное отделение:

- Заведующий приемным отделением;
- Старшая медицинская сестра приемного отделения;
- Медицинская сестра приемного отделения;
- Санитарка приемного отделения.

2. Блок эфферентных методов лечения:

- Заведующий кабинетом – врач-анестезиолог-реаниматолог;
- Врач-трансфузиолог;
- Медицинская сестра – анестезист;
- Санитарка .

4. Физиотерапевтическое отделение:

- Медицинская сестра по физиотерапии.

5. Кабинет ультразвуковых исследований:

- Заведующий отделением - врач ультразвуковой диагностики;
- Врач - ультразвуковой диагностики;
- Медицинская сестра

6. Рентгенологический кабинет

- Заведующий отделением – врач рентгенолог;
- Врач – рентгенолог;
- Рентген лаборант;
- Санитарка рентгенологического кабинета.

7. Клинико – диагностическая лаборатория:

- Биолог;
- Фельдшер – лаборант;
- Лаборант;
- Санитарка лаборатории.

8. Эндоскопический кабинет

- Врач – эндоскопист;
- Медицинская сестра;
- Санитарка.

10. Централизованная бактериологическая лаборатория:

- Заведующий лаборатории – врач - бактериолог;
- Врач – бактериолог;
- Биолог;
- Фельдшер – лаборант;
- Лаборант;
- Санитарка.

11. Дезкамера:

- Медицинский дезинфектор.

12. Аптека

- Заведующий аптеки – провизор;
- Провизор – аналитик;
- Провизор – технолог;
- Фармацевт;
- Фасовщик.

13. Централизованная стерилизационная:

- Медицинская сестра стерилизационной;
- Санитарка стерилизационной.

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на установление доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями труда в размере 0,12 от (должностного оклада ставки заработной платы)

№	Наименование отделений, кабинетов, должностей	Размер надбавки
1.	Пищеблок: • Кухонный рабочий • Повар	0,12

Приложение №4**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников, которым производится дополнительная оплата за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время

1. Дежурный врач;
2. М/с палатная;
3. Санитарка палатная;
4. Фельдшер – лаборант,
5. Лаборант;
6. Сторож;
7. Электромонтер;
8. Осмотрщик гидротехнических сооружений;
9. Слесарь – сантехник;
10. Уборщик служебных помещений.

7. Заключительные положения

Настоящее положение является неотъемлемой частью коллективного договора. Изменения и дополнения в положение вносятся по мере необходимости и оформляются в установленном порядке.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

**Положение
об оказании платных медицинских услуг
в МБУЗ «Первая городская больница» г. Таганрога**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о предоставлении платных медицинских услуг МБУЗ «Первая городская больница» разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 21.11.2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 07.02.1992г. №2300-I «О защите прав потребителей» (в последней редакции), Постановлением Правительства РФ от 04.10.2012г. №1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг», приказа Правительства Ростовской области и Министерства здравоохранения Ростовской области от 16.01.2013г. №30, приказ Управления здравоохранения г. Таганрога от 04.03.2014г. № 69 «О ценах на медицинские услуги, предоставляемые медицинскими организациями, являющимися бюджетными и казенными муниципальными учреждениями».

1.2. Целью настоящего положения является упорядочение предоставления платных медицинских услуг для удовлетворения потребности граждан в медицинской помощи, в дополнение к территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее – территориальная программа); обеспечение более полного использования материальных ресурсов МО, повышение доступности и качества медицинской помощи, поощрение членов трудового коллектива.

1.3. Оказание платных медицинских услуг осуществляется на основании лицензии № ЛО-61- 01-003070 от 22 октября 2013 г. и в соответствии с прейскурантом цен на платные медицинские услуги. Оказание платных медицинских услуг является предпринимательской деятельностью. Медицинские услуги на платной основе предоставляются в МБУЗ «Первая городская больница» при: осуществлении доврачебной медицинской помощи; проведении медицинских осмотров, медицинских освидетельствований и медицинских экспертиз; осуществлении амбулаторно-поликлинической медицинской помощи; осуществлении стационарной медицинской помощи.

2. Условия предоставления платных медицинских услуг.

2.1. Платные медицинские услуги предоставляются:

- а) на иных условиях, чем предусмотрено территориальной программой, по желанию потребителя (заказчика), включая в том числе:
- б) при предоставлении медицинских услуг анонимно, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- в) гражданам иностранных государств, лицам без гражданства, за исключением лиц, застрахованных по обязательному медицинскому страхованию, и гражданам Российской Федерации, не проживающим постоянно на ее территории и не являющимся застрахованными по обязательному медицинскому страхованию, если иное не предусмотрено международными договорами Российской Федерации;

г) при самостоятельном обращении за получением медицинских услуг, за исключением случаев и порядка, предусмотренных статьей 21 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», и случаев оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи и медицинской помощи, оказываемой в неотложной или экстренной форме.

д) согласно стандартов медицинской помощи, утвержденного Министерством здравоохранения Российской Федерации, либо по желанию потребителя в виде осуществления отдельных консультаций или медицинских вмешательств, в том числе в объеме, превышающем объем выполняемого стандарта медицинской помощи

2.3. Предоставляются платные медицинские услуги методами, обладающими дополнительными потребительскими свойствами, но не обеспеченными финансированием в рамках программы ОМС или бюджета, сложные методики лечения традиционных заболеваний, требующие дополнительных затрат, не входящие в территориальную программу..

2.4. При заключении договора потребителю (заказчику) предоставляется в доступной форме информация о возможности получения соответствующих видов и объемов медицинской помощи без взимания платы в рамках территориальной программы.

2.5. До заключения договора МО в письменной форме уведомляет потребителя (заказчика) о том, что несоблюдение рекомендаций исполнителя (медицинского работника, предоставляющего платную медицинскую услугу), в том числе назначенного режима лечения, могут снизить качество предоставляемой платной медицинской услуги, повлечь за собой невозможность ее завершения в срок или отрицательно сказаться на состоянии здоровья потребителя.

3. Организация финансово-хозяйственной деятельности по оказанию платных медицинских услуг.

3.1. МБУЗ «Первая городская больница» вправе оказывать пациентам за счет личных средств граждан, средств работодателей и иных средств на основании договоров, в т.ч. договоров добровольного медицинского страхования, при условии первоочередного выполнения объемов медицинской помощи, установленной договором на оказание медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию.

3.2. Платные медицинские услуги оказываются МБУЗ «Первая городская больница» на основе договоров в письменной форме, регламентирующих сведения об исполнителе, потребителе; перечень, стоимость, сроки и порядок оплаты предоставляемых платных услуг; ответственность сторон, порядок изменения и расторжения договора, иные условия.

3.3. Договор составляется в 3 экземплярах, один из которых находится у исполнителя, второй - у заказчика, третий - у потребителя. В случае если договор заключается потребителем и исполнителем, он составляется в 2 экземплярах.

3.4. Платные медицинские услуги предоставляются по видам деятельности, согласно действующей лицензии.

3.5. При предоставлении медицинских услуг на платной основе сохраняется установленный режим работы учреждения и его структурных подразделений, обеспечивается доступность и качество медицинской помощи, оказываемой бесплатно в рамках территориальной программы.

3.6. Платные медицинские услуги оказываются персоналом вне основного рабочего времени. Платные медицинские услуги могут оказываться персоналом в основное рабочее время при выполнении в полном объеме и надлежащем качестве медицинской помощи, оказываемой гражданам в рамках территориальной программы, если это не создает препятствий для получения бесплатной медицинской помощи лицам, имеющим на это право, а также, если в силу особенностей технологии лечебного процесса невозможно организовать предоставление медицинских услуг за плату во внерабочее время.

3.7. К оказанию платных медицинских услуг могут привлекаться специалисты из других

медицинских организаций, научно-исследовательских институтов, высших медицинских учебных заведений.

3.8. МБУЗ «Первая городская больница» обеспечивает соответствие предоставляемой платной медицинской помощи требованиям, предъявляемым к методам диагностики, профилактики и лечения, разрешенным на территории Российской Федерации.

3.9. МБУЗ «Первая городская больница» предоставляет посредством размещения на сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также на информационных стендах (стойках) информацию, содержащую следующие сведения:

- о наименовании медицинской организации;
- адрес места нахождения, данные документа, подтверждающего факт внесения сведений о юридическом лице в Единый государственный реестр юридических лиц, с указанием органа, осуществившего государственную регистрацию;
- сведения о лицензии на осуществление медицинской деятельности (номер и дата регистрации, перечень работ (услуг), составляющих медицинскую деятельность медицинской организации в соответствии с лицензией, наименование, адрес места нахождения и телефон выдавшего ее лицензирующего органа);
- перечень платных медицинских услуг с указанием цен в рублях, сведения об условиях, порядке, форме предоставления медицинских услуг и порядке их оплаты;
- порядок и условия предоставления медицинской помощи в соответствии с программой и территориальной программой;
- сведения о медицинских работниках, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг, об уровне их профессионального образования и квалификации;
- режим работы, график работы медицинских работников, участвующих в предоставлении платных медицинских услуг;
- адреса и телефоны органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья граждан, территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и территориального органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

3.10. При оказании медицинских услуг на платной основе в установленном порядке заполняется медицинская документация, ведутся журналы регистрации, медицинская карта стационарного больного в которой делается запись о том, что услуга оказана на платной основе.

3.11. При оказании медицинской помощи на платной основе могут выдаваться листки временной нетрудоспособности в установленном порядке.

3.12. МБУЗ «Первая городская больница» ведет статистический и бухгалтерский учет результатов предоставляемых платных медицинских услуг населению, составляет требуемую отчетность и представляет ее в порядке и сроки, установленные законом и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и Российской Федерации.

3.13. Ответственным за организацию раздельного бухгалтерского учета, в том числе по платным медицинским услугам, за соблюдение законодательства при выполнении финансово-хозяйственных операций, является главный врач. Ответственным за ведение раздельного бухгалтерского учета, своевременное предоставление полной и достоверной отчетности, в т.ч. по платным медицинским услугам, является главный бухгалтер МБУЗ «Первая городская больница».

4. Стоимость платных медицинских услуг и расчеты при оказании медицинских услуг на платной основе.

4.1. Прейскурант цен на платные медицинские услуги согласовывается рабочей группой Управления здравоохранения г. Таганрога, согласно утвержденному порядку, в связи, с чем издается приказ дающий право руководителю учреждения на утверждение прейскуранта.

4.2. По согласованию с Управлением здравоохранения г. Таганрога в соответствии с уровнем инфляции тарифы могут использоваться с учетом коэффициента инфляции.

4.3. Цена на платные медицинские услуги устанавливается одинаковой для всех категорий граждан, за исключением случаев, когда в соответствии с действующим законодательством цена медицинской услуги по решению суда должна быть уменьшена. Льготы по медицинским услугам, предоставляемым за плату, не предусмотрены.

4.4. Средства, полученные от оказания платных медицинских услуг, являются источником развития МО. Использование средств производится согласно плана финансово-хозяйственной деятельности, утвержденного главным врачом, который является главным распорядителем кредитов, и согласованного Управлением здравоохранения г. Таганрога.

4.5. Оплата за медицинские услуги населением осуществляется за наличный расчет через кассу МО с применением контрольно-кассовых машин, зарегистрированных в установленном порядке. Кассовый чек выдается на руки потребителю.

4.6. Расчеты с юридическими лицами производятся только по безналичному расчету через учреждение банка.

4.7. Граждане вправе предъявлять требования о возмещении убытков, причиненных неисполнением условий договора, либо об обоснованном возврате денежных средств за не оказанные услуги, что оформляется в установленном порядке.

5. Распределение доходов от оказания платных медицинских услуг.

5.1. Планирование поступления, распределения и использования средств за оказанные платные услуги МБУЗ «Первая городская больница» производится посредством составления плана финансово-хозяйственной деятельности, в части средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на календарный год.

5.2. МО вправе самостоятельно определять порядок использования фонда заработной платы, сформированного из доходов от оказания платных услуг.

5.3. Распределение средств МБУЗ «Первая городская больница» производит в пределах средств, поступивших на лицевые счета по учету средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности за год с учетом остатка прошлых периодов.

5.4. Финансовые средства, полученные за оказание платных услуг, распределяются следующим образом:

- расходы первой очереди: заработная плата с начислениями до 60%;
- расходы второй очереди: налоги до 20%;
- расходы третьей очереди: прочие расходы.

5.5. В исключительных случаях все средства, заработанные по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на развитие медицинского учреждения: приобретение оборудования, медицинского инструментария, капитальный и текущий ремонт зданий и сооружений, хозяйственные расходы и т. д.

5.6. Средства распределяются по решению главного врача с учетом производственной необходимости.

5.7. Средства, не использованные в текущем году, используются в следующем году с правом перераспределения.

6. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

6.1. Начисления и выплата доходов регулируется в соответствии с законодательством о труде и определяется исходя из личного трудового вклада каждого члена коллектива с учетом конечных результатов работы.

6.2. Источником средств на оплату труда при оказании платных медицинских услуг являются доходы от предоставления этих услуг.

6.3. Фонд оплаты труда формируется индивидуально на каждую бригаду и работников из заработанных средств от оказанных медицинских услуг в виде процента прописанного в приказе и договоре. С бригадой или индивидуально с работников заключается договор, в котором прописываются условия оплаты труда. По каждой бригаде устанавливается размер фонда оплаты труда, в зависимости от фактически выполненного объема услуг с учетом качества каждого члена бригады. В случае изменения состава бригады в течение года администрация вправе производить корректировку фонда с учетом экономической деятельности учреждения.

6.4. В течение года условия оплаты могут пересматриваться на основании правовых актов об изменениях уровня заработной платы, с учетом хозяйственной деятельности учреждения и недофинансирования ОМС и других источников.

6.5. За выполненные услуги в основное рабочее время, но не требующие специальных мер в целях недопущения двойной оплаты или уменьшения объемов бесплатно предоставляемых услуг, за одно и тоже отработанное время оплата не начисляется. Оплачиваются только платные услуги сверх плана, когда суммируется общее количество услуг, выполненных на платной и бесплатной основе.

6.6. Конкретный размер оплаты труда сотрудника может быть снижен:

- за нарушение качества оказания платных медицинских услуг;
- за нарушение правил трудовой дисциплины;
- за нарушение требований санитарно-эпидемиологического режима;
- за нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности;
- за отказ от консультации сложного или тяжелого больного (за каждый случай).

7. Права и обязанности администрации МО и работников, оказывающих медицинские услуги.

7.1 Администрация МБУЗ «Первая городская больница» имеет право вмешиваться в деятельность трудового коллектива, оказывающего платные услуги в случаях:

- поступления жалоб от пациентов на нарушение деонтологии;
- нарушения трудовой дисциплины членами коллектива;
- снижения качества работы по основному месту работы

7.2. Администрация МБУЗ «первая городская больница» вправе:

- налагать дисциплинарные взыскания;
- расторгать трудовые соглашения;
- использовать медикаменты и предметы медицинского назначения из средств ОМС с последующим восстановлением от приносящей доход деятельности.

7.3. Работники МБУЗ «Первая городская больница» вправе:

- участвовать в оказании платных медицинских услугах по имеющейся специальности;
- вносить предложения по улучшению качества работы.

7.4. На работников МБУЗ «Первая городская больница» возлагаются следующие обязанности:

- нести материальную ответственность за сохранность собственности в соответствии с законодательством;
- соблюдать правила охраны труда и техники безопасности;
- соблюдать финансовую дисциплину;
- строго соблюдать свои функциональные обязанности;
- соблюдать принципы врачебной этики и деонтологии, коммерческие тайны учреждения.

7.5. На администрацию МБУЗ «Первая городская больница» возлагаются обязанности:

- предоставлять коллективу для оказания платных медицинских услуг помещение, оборудование, медицинский инструментарий, медикаменты;
- способствовать расширению платных медицинских услуг;
- обеспечивать информацией население о перечне платных услуг, прейскуранте цен, о защите

прав потребителей, о наличии лицензии и разрешения на оказание платных медицинских услуг;

- помогать внедрять новые формы организации медицинского обслуживания населения с повышением его культуры, применением новых методов и технологий лечебного процесса;
- улучшать условия труда работников при безусловном соблюдении правил охраны труда и техники безопасности;

7.6. Внутренний контроль качества и безопасности за предоставлением платных медицинских услуг проводить в соответствии с положением « Об организации внутреннего контроля и безопасности медицинской помощи» Руководителем МО издается приказ об организации оказания медицинских услуг на платной основе, в котором определяется ответственный из административно-управленческого персонала за осуществление данной деятельности, утверждается состав и порядок работы комиссии по организации и качеству за предоставлением платных медицинских услуг.

8. Ответственность при предоставлении медицинских услуг на платной основе.

8.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору МО несет ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

8.2. Вред, причиненный жизни или здоровью пациента в результате предоставления некачественной платной медицинской услуги, подлежит возмещению МО в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. МБУЗ «Первая городская больница» освобождается от ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение платной медицинской услуги, если это произошло вследствие непреодолимой силы, в случаях несоблюдения Пациентом рекомендаций по лечению и иных неправомерных действий.

9. Прекращение деятельности по оказанию платных медицинских услуг.

9.1. Деятельность учреждения по оказанию платных медицинских услуг прекращается приказом главного врача МБУЗ «Первая городская больница» на основании распоряжения Управления здравоохранения г. Таганрога, в случае нарушения действующего законодательства.