

**Государственное областное бюджетное учреждение здравоохранения
«Новгородский областной клинический перинатальный центр
имени В. Ю. Мишекурина»**

ПРИКАЗ

«31» октября 2023 г.

№ 204

Великий Новгород

Об утверждении положения об оплате труда ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина»

В связи с внесением изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Новгородской области, утвержденное постановлением министерства здравоохранения Новгородской области от 10.01.2023 г. №1

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» и ввести в действие с 01.11.2023 г.
2. Признать утратившим силу Приказ №34 от 15.02.2023 г. "Об утверждении и введении в действие положения об оплате труда"
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Главный врач



А.В.Андрienко

Утверждаю
Главный врач ГОБУЗ
«НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина»
А. В. Андриенко
«31» октября 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**
государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения
«Новгородский областной клинический перинатальный центр
имени В.Ю.Мишекурина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 N 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», Постановлением Министерства здравоохранения Новгородской области от 10.01.2023 N 1 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Новгородской области» (далее – Примерное положение) и определяет систему оплаты труда работников ГОБУЗ «Новгородский областной клинический перинатальный центр имени В.Ю.Мишекурина» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

1.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

1.2.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

1.2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

1.2.4. Условия оплаты труда работников учреждения;

1.2.5. Особенности оплаты труда главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, а также настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или

профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения профсоюза, иного представительного органа работников.

1.5. Установленной системой оплаты труда работников учреждения обеспечивается:

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

б) определение размеров и условий установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, показателей результативности деятельности главного врача и работников учреждения, критерии оценки результативности их деятельности по должностям или по группе должностей, профессий рабочих;

в) организация оценки эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера;

г) утверждение показателей эффективности деятельности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера и создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

1.6. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям.

Главным врачом учреждения обеспечивается дифференциация оплаты труда медицинского и иного (административно-управленческого и вспомогательного) персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий аппарат. При этом, предельная доля расходов на оплату труда иного персонала в фонде оплаты труда медицинской организации не может составлять более 40%.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

К административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.7. Заработная плата работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в

зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников медицинской организации не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и служащих министерства здравоохранения Новгородской области.

1.9. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием государственных услуг (выполнением работ) в соответствии с государственным заданием, субсидий на иные цели, средств обязательного медицинского страхования в соответствии с нормативными правовыми актами области, тарифным соглашением, предусмотренным частью 2 статьи 30 Федерального закона от 29 ноября 2010 года N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации", средств от приносящей доход деятельности, средств социального страхования, предусмотренных на оплату услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период.

Структура, количество штатных единиц и наименования должностей служащих и профессий рабочих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда учреждения с применением систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года N 504 и Приказа Минздрава России от 09.06.2003 N 230 "Об утверждении штатных нормативов служащих и рабочих государственных и муниципальных учреждений здравоохранения и служащих централизованных бухгалтерий при государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения".

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами или коллективным договором.

1.11. Ответственность за использование фонда оплаты труда в утвержденном размере несет главный врач.

1.12. С учетом утвержденного фонда оплаты труда учреждения, необходимого для гарантированного выполнения его функций, главным врачом формируются штатное расписание (изменения в штатное расписание) учреждения и численный состав работников учреждения, которые подлежат согласованию с министерством здравоохранения Новгородской области.

1.13. Главный врач обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в

размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

1.14. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, количества отработанного времени, объема работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнения показателей эффективности деятельности.

2. Особенности оплаты труда главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера учреждения

2.1. Условия оплаты труда главного врача учреждения определяются трудовым договором.

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

2.3. Решение об установлении размера должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении главного врача - министром здравоохранения Новгородской области и оформляется правовым актом министерства;

в отношении заместителей главного врача, главного бухгалтера – главным врачом и оформляется приказом учреждения.

2.4. Должностные оклады заместителей главного врача медицинского профиля устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада главного врача, заместителей главного врача немедицинского профиля - на 20 процентов ниже должностного оклада главного врача, главного бухгалтера - на 30 % ниже должностного оклада главного врача.

2.5. С учетом условий труда, в соответствии с трудовыми договорами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, на основании Примерного положения главному врачу, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера главному врачу, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения с учетом особенностей, установленных настоящим разделом.

2.7. Выплаты стимулирующего характера главному врачу устанавливаются по решению министерства здравоохранения Новгородской области с учетом показателей эффективности и результативности деятельности, предусмотренных Приложением № 1 к настоящему Положению.

Максимальное количество баллов для руководителя составляет 100 баллов.

2.8. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям главного врача устанавливается с учетом достижения целевых показателей результативности деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной главному врачу за отчетный период.

2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного врача, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы главного врача, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается министерством здравоохранения Новгородской области.

Кратность соотношения среднемесячной заработной платы определяется за отчетный период (в т.ч. за отчетный год - 12 календарных месяцев текущего года).

Исчисление среднемесячной заработной платы главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

Соблюдение или несоблюдение кратности соотношения среднемесячной заработной платы учитывается при определении размера выплат стимулирующего характера главному врачу.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей главного врача и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения возлагается на главного врача.

2.10. Премирование главного врача осуществляется по итогам работы за месяц при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного исходя из объема ассигнований областного бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, после осуществления всех выплат работникам учреждения и при условии выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2.11. Премирование главного врача осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с установленными Примерным положением показателями эффективности. Оценка показателей эффективности проводится оценочной комиссией Министерства здравоохранения Новгородской области.

2.12. Премияльные выплаты главному врачу исчисляются и выплачиваются за время, фактически отработанное в месяце, предшествующем выплате премии.

К фактически отработанному времени не относятся периоды:

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством.

Премия руководителю не выплачивается в случае отсутствия положительной динамики по снижению просроченной кредиторской задолженности за отчетный период.

2.13. Премияльные выплаты главному врачу устанавливаются в процентах к должностному окладу из расчета 1 % за каждый набранный балл.

2.14. Премияльные выплаты заместителям главного врача, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Оплата труда работников учреждения

3.1. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Условия оплаты труда работников учреждения определяются в трудовом договоре, заключаемом на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, определенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

3.3. Оклады медицинских и фармацевтических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	оклад
ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больными)	16 500
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1-й квалификационный уровень (медицинский статистик, медицинский регистратор, медицинский дезинфектор, медицинская сестра стерилизационной)	17 050
2-й квалификационный уровень (лаборант, медицинская сестра диетическая, рентгенлаборант)	17 600

3-й квалификационный уровень (медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра приемного отделения, медицинская сестра по физиотерапии; фармацевт)	18 150
4-й квалификационный уровень (акушерка, медицинская сестра процедурной, фельдшер-лаборант, операционная медицинская сестра, медицинская сестра-анестезист)	18 700
5-й квалификационный уровень (старшая акушерка, старшая медицинская сестра)	19 250
ПКГ "Врачи и провизоры"	
1-й квалификационный уровень (врач-интерн, врач-стажер)	24 200
2-й квалификационный уровень (провизор, врач-специалист, врачи амбулатории, врач-методист)	25 300
3-й квалификационный уровень (врач-специалист стационарных подразделений)	26 400
4-й квалификационный уровень (врач-специалист хирургического профиля, врач-неонатолог, врач-анестезиолог-реаниматолог)	27 500
ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием"	
1-й квалификационный уровень (заведующий структурным подразделением (отделом, лабораторией, женской консультацией, амбулаторным отделением)	28 600
2-й квалификационный уровень (заведующий отделением хирургического профиля стационара)	29 700

3.4. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

3.5. Оклады работников, занятых в сфере здравоохранения и социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг".

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	оклад
ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг"	
1-й квалификационный уровень (психолог, специалист по социальной работе)	17 050

2-й квалификационный уровень (медицинский психолог)	19 250
--	--------

3.6. Оклады работников, занимающих должности административно-управленческого и вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	оклад
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень (кассир, секретарь)	15 290
2-й квалификационный уровень (регистратор, архивариус, статистик)	15 510
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень (техник, специалист по организационному и документационному обеспечению)	16 500
2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	17 050
3-й квалификационный уровень (специалист по кадрам)	17 160
4-й квалификационный уровень (техник по медицинскому оборудованию)	17 600
5-й квалификационный уровень (специалист по закупкам)	18 150
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень (специалист по охране труда, старший специалист по закупкам)	18 700
2-й квалификационный уровень	19 800
3-й квалификационный уровень (специалист по поддержке информационно-коммуникационных систем, специалист по технической безопасности компьютерных систем и сетей, системный администратор)	20 350
4-й квалификационный уровень (бухгалтер, бухгалтер по расчету с рабочими и служащими, бухгалтер	20 900

по учету материальных ценностей, экономист, экономист по финансовой работе, ведущий системный администратор, юрисконсульт, специалист по ГО и защите в ЧС)	
5-й квалификационный уровень	21 450
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень (начальник отдела)	21 450
2-й квалификационный уровень	22 000
3-й квалификационный уровень	22 550

3.7. Оклады работников, занимающих должности общепрофессиональных профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	оклад
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, гардеробщик, лифтер, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, рабочий, обслуживающий сосисы, работающие под давлением)	15 290
2-й квалификационный уровень	15 510
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке белья, автоклавщик, повар, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин)	15 730
2-й квалификационный уровень (слесарь-сантехник, слесарь-электрик, водитель автомобиля, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, старший повар)	15 840
3-й квалификационный уровень	16 060
4-й квалификационный уровень	16 390

3.8. Оклад главной акушерки учреждения устанавливается в размере 60 % от должностного оклада главного врача.

3.9. В целях дифференциации окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) в отношении конкретных работников учреждения принимается главным врачом и оформляется приказом учреждения.

Размер повышающего коэффициента - до 300 процентов.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается главным врачом персонально в отношении конкретного работника учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. В целях стимулирования медицинских работников учреждения к повышению квалификации устанавливается повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента % от оклада/должностного оклада
1	Вторая квалификационная категория	5
2	Первая квалификационная категория	10
3	Высшая квалификационная категория	15

3.11. Решение об установлении повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории принимается с даты присвоения квалификационной категории.

3.12. Наличие квалификационной категории учитывается при работе по специальности, по которой она присвоена.

При установлении повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории главному врачу, его заместителям квалификационная категория учитывается независимо от специальности, по которой она им присвоена.

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

Главной акушерке учреждения квалификационная категория учитывается независимо от специальности, по которой она присвоена.

3.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.14. За задержку выплаты работникам учреждения заработной платы и наличие других нарушений оплаты труда главный врач несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.15. Из фонда оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю, заместителям руководителя, работникам учреждения и ее конкретном размере принимается на основании их письменного заявления с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты, обоснование уважительности причины (при оказании материальной помощи в других случаях при наличии уважительных причин).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении руководителя - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении работников - руководителями медицинских организаций и оформляется приказами медицинской организации.

Материальная помощь, оказываемая руководителю и работникам учреждения максимальными размерами не ограничивается.

3.16. В случае смерти главного врача, работника учреждения материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается:

в отношении главного врача - министерством и оформляется приказом министерства;

в отношении работников учреждения – главным врачом и оформляется приказами учреждения.

3.17. Материальная помощь, оказываемая главному врачу, работникам учреждения, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка главного врача, работника учреждения.

3.18. Выплата материальной помощи в размере свыше 100 тысяч рублей подлежит согласованию с министерством.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

Размеры выплат компенсационного характера могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.2. В учреждении применяются следующие виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за дежурство на дому в нерабочее время;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- выплаты отдельным категориям работников, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией;
- выплаты социального характера, предоставляемые медицинским работникам в качестве государственной поддержки;
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата до значения МРОТ, установленного законодательством.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда по условиям труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

Для руководителей и работников медицинских организаций по итогам специальной оценки труда устанавливаются следующие размеры выплат:

Присвоенный класс, подкласс в соответствии с итогами специальной оценке условий труда	Размер выплат, % от оклада /должностного оклада
Вредные условия труда (3 класс), в том числе:	
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4 %
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	5 %

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	6 %
подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	7 %

4.5. Конкретные размеры повышения оплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором по результатам проведения специальной оценки условий труда.

В отношении главного врача, при занятии на работах с вредными условиями труда, конкретные размеры устанавливаются правовым актом министерства с учетом мнения представительного органа работников.

Медицинским работникам учреждения, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, размеры выплаты компенсационного характера за вредные условия труда устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

4.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в фиксированной сумме или процентах от оклада и определяются исходя из особенностей дополнительных работ.

В том случае, если при работе в указанных условиях качество выполняемой основной работы существенно ухудшается, работодатель вправе своим приказом снять с работника дополнительные обязанности и соответствующие доплаты.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон в случае поручения работнику дополнительной работы по такой же профессии (должности), возложения на работника дополнительных обязанностей.

4.8. Повышение оплаты труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда в ночное время" в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время рабочим и иным работникам, специалистам и служащим, не относящимся к медицинскому персоналу.

Медицинскому персоналу доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.9. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, оплата труда производится в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02 апреля 2014 года № 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому".

Работодатель вправе привлекать работников к дежурству на дому только с их согласия.

Дежурства на дому (то есть пребывание медицинского работника медорганизации дома в ожидании вызова на работу для оказания помощи в экстренной или неотложной форме) включаются в рабочее время и учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медработника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени за соответствующий период.

Ночные часы дежурств оплачиваются в повышенном размере с учетом требований ч.6 ст. 350 ТК РФ.

В случае вызова на работу медработника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования сотрудника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медработника от дома до места работы и обратно. В таблице учета рабочего времени не нужно отдельно учитывать время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования от дома до места работы.

4.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 года № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников главным врачом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при расчете иных выплат стимулирующего характера.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

-доплаты врачам ультразвуковой диагностики, выполняющим пренатальную диагностику за выполнение объемов, установленных государственным заданием в размере 170 рублей и 80 рублей за одно исследование соответственно врачу и среднему медперсоналу.

-доплаты медицинскому персоналу, принимающему участие в оказании высокотехнологичной медицинской помощи на фактическую численность работающих из расчета 1500 рублей на одну врачебную должность, 1000 рублей на одну должность среднего персонала, 200 рублей на одну должность младшего персонала за каждый оплаченный законченный случай с учетом фактически отработанного времени.

5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляются с учетом показателей результативности деятельности на основании критериев оценки результативности их деятельности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на один месяц в течение соответствующего календарного года.

При определении размера выплат учитывается:

- уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- результативная организационно-методическая работа;
- создание необходимых условий для проведения лечебной работы сотрудникам.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учётом финансово-экономического положения учреждения, не ограничиваясь данным перечнем, за:

- интенсивность и напряжённость работы;
- профессиональную подготовку, сложность, важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- личный вклад в общие результаты работы (проявление инициативы, соблюдение исполнительской дисциплины, ответственное отношение к порученному делу, выполнение работы с минимально возможными затратами ресурсов);
- уровень профессиональной подготовки;
- сложность или важность выполняемой работы;
- уникальность выполняемых задач для учреждения;
- степень участия в реализации федеральных и региональных проектов, программ;
- выполнение дополнительного объема работ, не связанных с должностными обязанностями по основной работе, работе по совместительству и совмещению.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в отношении конкретных работников учреждения принимается главным врачом в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения, в отношении главного врача - министерством здравоохранения Новгородской области и оформляется правовым актом учредителя.

5.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается, не ограничиваясь данным перечнем, за:

- качественное выполнение отраслевых стандартов;
- соблюдение протоколов ведения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- внедрение в практику результатов научно-исследовательских работ, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ и т.п.;

-выполнение особо важных и ответственных работ.

Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ в отношении конкретных работников учреждения принимается главным врачом в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом учреждения.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются соглашениями, трудовыми договорами, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты устанавливаются приказом главного врача на определённый срок, но не более одного года. Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Показатели результативности деятельности работников учреждения и критерии их оценки приведены в Приложении № 3 к Положению.

Оценка показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится в сроки, установленные локальным нормативным актом медицинской организации.

Оценка показателей результативности деятельности работников учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к Положению.

5.9. В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (специальный стаж работы с особыми условиями труда либо стаж специальной профессиональной деятельности, с которым пенсионное и трудовое законодательство связывают предоставление пенсии и льгот в медицинских организациях) в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер выплаты, % оклада (должностного оклада)
от 1 года до 3 лет	5%
от 3 лет до 5 лет	10 %
свыше 5 лет	15 %

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

а) время работы в медицинских организациях и организациях, осуществляющих медицинскую деятельность;

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

в) время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на военной службе по контракту (из расчета один день военной службы за один день работы); на военной службе по призыву (из расчета один день военной службы за два дня работы);

Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, являются трудовая книжка и (или) информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде.

5.10. Премияльные выплаты производятся по решению главного врача в пределах фонда оплаты труда за счёт средств экономии фонда заработной платы:

- работникам, подчинённым главному врачу, - непосредственно;
- руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчинённым заместителям главного врача, - по представлению заместителей главного врача;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.11. При применении всех видов премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.12. Размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере, максимальным размером не ограничивается и определяется в пределах фонда оплаты труда за счёт средств экономии фонда заработной платы учреждения.

5.13. Выплата премий производится на основании приказа работодателя.

5.14. Премияльные выплаты относятся к негарантированной (премиальной) части заработной платы, устанавливаются с целью повышения заинтересованности работников в результатах труда, начисляются и выплачиваются при наличии финансовой возможности учреждения в соответствии с настоящим Положением и приказами главного врача.

5.15. К премиальным выплатам относятся:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по показателям оценки деятельности;
- премии за образцовое качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками.

5.16. Премия по итогам работы за период выплачивается при наличии финансовой возможности (экономии по фонду оплаты труда) всем работникам

учреждения, включая внешних совместителей, не допустившим упущений в своей работе.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения с целью их поощрения по итогам работы за установленный период: месяц, и (или) квартал, и (или) год. Выплата премии осуществляется в месяце, следующим за отчётным периодом.

При определении размера премиальной выплаты по итогам работы учитываются добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, отсутствие нарушений трудовой и финансовой дисциплины.

Премирование работников осуществляется по итогам работы учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, установленными Приложением № 3 порядком распределения премиального фонда (Приложение №6 к настоящему Положению). Оценка показателей эффективности деятельности работников проводится за отчетный период в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путём суммирования баллов за отчётный период и формирования рейтинговых таблиц оценочной комиссией, состав которой утверждается приказом главного врача. Оценочная комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Порядком оценки эффективности деятельности работников учреждения (Приложение №4 к настоящему Положению). Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчётный период, принимается за 100 баллов. Премия не выплачивается в случаях:

сводная балльная оценка составляет менее 50 баллов.

По результатам оценки эффективности деятельности работников учреждения оценочная комиссия готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения. На основании предложений оценочной комиссии работодатель принимает решение о премировании или о неназначении премии, которое оформляется приказом главного врача. Премия работника по итогам работы за отчётный период исчисляется за фактически отработанное время.

Заместители главного врача, главный бухгалтер, главная акушерка готовят отчёт об оценке эффективности деятельности не позднее 10 числа месяца, следующего за отчётным периодом, и направляют его в оценочную комиссию учреждения. Премирование заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной акушерки осуществляется в соответствии с механизмом распределения премиального фонда, утверждаемым приказом работодателя, показателями эффективности деятельности и критериями их оценки, установленными Приложением №5 путём суммирования баллов за отчётный период и формирования рейтинговых таблиц оценочной комиссией. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчётный период, принимается за 100 баллов. Премия заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главной акушерке не выплачивается в случаях:

- сводная балльная оценка составляет менее 50 баллов.

5.17. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам при награждении их в связи с выполнением профессиональных обязанностей государственными наградами, ведомственными наградами, в том числе почётными званиями, почётными грамотами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Новгородской области, Новгородской областной Думы, иных государственных или муниципальных органов, самого учреждения. Размер премии определяется решением работодателя, в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии фонда заработной платы. Премия выплачивается единовременно, одновременно, как правило, с вручением соответствующей награды.

5.18. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается проявленная работником инициатива, творчество, а также важность работ для обеспечения нормального функционирования учреждения в целом или его подразделений.

Размер премии определяется в твёрдой денежной сумме.

5.19. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- сложность, напряжённость и специфика выполняемой работы.

Размер премии определяется в твёрдой денежной сумме.

5.20. С целью создания стимулов к работе у всего трудового коллектива могут выплачиваться премии к профессиональным праздникам (дню медицинского работника, иным профессиональным праздникам, к которым относятся работники в соответствующих подразделениях). Размер премии определяется приказом главного врача в твёрдой денежной сумме. Премия выплачивается единовременно.

5.21. Премирование главного врача и работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности.

Премирование работников осуществляется по решению главного врача при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование заместителей главного врача и главного бухгалтера согласуется с министерством здравоохранения Новгородской области.

5.22. Критерии для оценки показателей эффективности деятельности работников, порядок их оценки и осуществления премиальной выплаты устанавливаются, с учетом мнения представительного органа работников, руководителем медицинской организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.23. Осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях производится за счет средств обязательного медицинского страхования, учитываемых в части расходов на заработную плату в тарифах на оплату медицинской помощи, формируемых в соответствии с принятыми в территориальной программе обязательного медицинского страхования способами оплаты медицинской помощи.

5.24. В рамках иных выплат стимулирующего характера за счет средств социального страхования, предусмотренных на оплату услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни, устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее - выплаты по родовым сертификатам):

- врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, непосредственно оказывающим амбулаторно-поликлиническую помощь женщинам в период беременности;
- врачам-специалистам, среднему и младшему медицинскому персоналу, непосредственно оказывающим стационарную помощь женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период;
- врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни.

Размер выплат по родовым сертификатам определяется медицинской организацией в зависимости от качества оказанной медицинской помощи данными категориями работников, оцениваемого в соответствии с критериями качества медицинской помощи, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, и в порядке, установленном приказом Минздрава России от 02 апреля 2020 года № 266н "О Порядке расходования средств, перечисленных медицинским организациям на оплату услуг, оказанных женщинам в период беременности (услуг по оказанию медицинской помощи и по оказанию правовой, психологической и медико-социальной помощи), услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов

и в послеродовой период, а также услуг по проведению профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни и критериях качества медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период".

5.25. Выплата за наставничество предоставляется исходя из вклада медицинского работника в оказании практической помощи молодым специалистам в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков, ускорения процесса их адаптации, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

Размер выплаты за наставничество составляет 15 % от оклада/должностного оклада медицинского работника.

5.26. В целях повышения профессионализма работников учреждения устанавливается выплата за ученую степень или звание в следующих размерах:

Выплата за ученую степень и звание	Размер выплаты, % от оклада/должностного оклада
за ученую степень кандидата наук, доктора наук (в том числе при наличии звания «доцент»)	5 %

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
ГБОУЗ "НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина"

Перечень

**показателей эффективности деятельности медицинской организации,
руководителя медицинской организации и критериев оценки
эффективности их деятельности**

Наименование показателя эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
I. Основная деятельность медицинской организации (Максимальное количество баллов 76)		
Выполнение государственного задания	Выполнение государственного задания. Объем выполненного государственного задания определяется как отношение количества фактически оказанных государственных услуг (работ) в медицинской организации к объему государственных услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию. Пункты государственного задания, в которых определен объем оказываемых услуг, считаются выполненными, если отношение количества фактически оказанных государственных услуг (работ) в медицинской организации к объему государственных услуг (работ), планируемых к оказанию за отчетный период согласно государственному заданию, составляет не менее 90 %	10
	Объем выполнения государственного задания по любой из государственных услуг (работ), установленных в государственном задании, менее чем на 90 %	0
Выполнение мероприятий, реализуемых в рамках государственных	Выполнение мероприятий и показателей, более чем на 90%	20
	Выполнение мероприятий и показателей, с 90 % до 50 %	8

программ Новгородской области, территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, национальных проектов	Выполнение мероприятий и показателей менее 50% или нарушение сроков их выполнения	0
Удовлетворенность получателей услуг качеством предоставления услуг	Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг	10
	Наличие жалоб, признанных обоснованными по результатам проверок министерства здравоохранения Новгородской области и контрольно-надзорных органов, страховыми медицинскими организациями, территориальным фондом обязательного медицинского страхования Новгородской области	- 10 (за каждое выявленное нарушение)
		- 25 (при выявлении более трех нарушений)
Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности медицинской организации	Выполнение мероприятий по обеспечению информационной открытости медицинской организации:	
	1) Системное сопровождение официального сайта учреждения, полнота и регулярность размещения информации на официальном сайте (перечень оказываемых медицинской организацией государственных услуг (работ), новости, описание мероприятий). Размещение информации о мероприятиях, проводимых в медицинской организации (не менее 1 информации в месяц)	4
	2) Проведение работы с региональными и (или) муниципальными средствами массовой информации, направленной на популяризацию деятельности медицинской организации и	3

	министерства	
	Невыполнение мероприятий по обеспечению открытости и доступности информации о деятельности медицинской организации, указанных в пунктах 1 и 2	0
Своевременное представление информации по выполнению приказов министерства здравоохранения Новгородской области, поручений министра здравоохранения Новгородской области, первого заместителя министра здравоохранения Новгородской области, заместителя министра здравоохранения Новгородской области.	Представление информации без нарушения сроков	7
	Представление информации с нарушением сроков	0
Результаты проверок министерства здравоохранения Новгородской области и иных контролирующих органов	Отсутствие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства либо отсутствие проверок	10
	Наличие выявленных в ходе проверок нарушений действующего законодательства	-5
	Невыполнение предписаний, указанных в актах проверок	- 10
Проведение работы по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий	отсутствие недостатков (полное их устранение)	5
	устранение недостатков на 50 %	-2
	неустранение недостатков или их устранение менее чем на 50%	-5

оказания услуг медицинской организацией		
Своевременность и качество представления всех видов отчетов	Своевременное и качественное представление отчетности	7
	Наличие подтвержденного факта несвоевременного представления отчетности либо факта искажения данных и (или) недостоверности информации	-7
Исполнительская дисциплина	Отсутствие дисциплинарных взысканий, своевременное и качественное выполнение поручений и контрольных документов	0
	Наличие зафиксированных нарушений сроков и качества исполнения контрольных документов	-10
	Наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период:	
	замечание	-20
	выговор	-50
II. Финансово-экономическая деятельность медицинской организации (Максимальное количество баллов 14)		
Выполнение плана «дорожной карты» по достижению соотношений заработной платы по категориям медицинских работников со средней заработной платой наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой	От 100 % (включительно) и выше	9
	От 95 % (включительно) до 100 %	4
	Менее 95 %	0

деятельности) в субъекте Российской Федерации			
Целевое и эффективное расходование бюджетных средств, использование средств субсидии из областного бюджета в соответствии с целевым назначением	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, в течение учетного периода	5	
	Наличие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному использованию бюджетных средств, установленных в ходе проверок в течение учетного периода	- 20	
	Нарушение нормативных правовых актов, локальных правовых актов по оплате труда, подтвержденное результатами проверок	- 20	
Соблюдение законодательства о закупках	Отсутствие в отчетном периоде нарушений законодательства при осуществлении закупок товаров, услуг	0	
	Наличие в отчетном периоде нарушений законодательства в сфере закупок товаров, услуг, установленных в ходе проверок уполномоченными на осуществление контроля органами и подтвержденных актами проверок	- 20	
II. Деятельность медицинской организации, направленная на работу с кадрами (максимальное количество баллов - 10)			
Организации, осуществляющие медицинскую деятельность			
Укомплектованность медицинской организации (доля занятых физическими	Укомплектованность кадрами не менее 95%	6	
	Укомплектованность кадрами от 90% до 94%	0	

лицами должностей от общего количества должностей в медицинской организации, оказывающих медицинскую помощь): врачами	Укомплектованность кадрами менее 90%	- 6
Укомплектованность медицинской организации, (доля занятых физическими лицами должностей от общего количества должностей в медицинской организации, оказывающих медицинскую помощь): СМП	Укомплектованность кадрами не менее 95%	2
	Укомплектованность кадрами от 90% до 94%	0
	Укомплектованность кадрами менее 90%	-2
Число специалистов, участвующих в системе непрерывного образования медицинских работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий	98%-100%	2
	92%-97%	1
	91% (включительно) и менее	-2

к Положению об оплате труда работников
ГБОУЗ "НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина"

**РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
МЕДИЦИНСКИМ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С
ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, СВЯЗАННЫМИ С ОКАЗАНИЕМ
ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ, ПРОТИВОТУБЕРКУЛЕЗНОЙ ПОМОЩИ,
ДИАГНОСТИКОЙ И ЛЕЧЕНИЕМ ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫХ,
РАБОТОЙ С МАТЕРИАЛАМИ, СОДЕРЖАЩИМИ ВИЧ**

Наименование должности (специальности, категории работников)	Размер выплат в % к окладу
Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог <1>, <2>	30 %
Главная медицинская сестра <1>, <2>	25 %
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <1>, <2>	25 %
Врач-диетолог, медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка <1>, <2>	25 %
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами <2>	25 %
Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входит непосредственное участие в оказании противотуберкулезной помощи, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний и младший медицинский персонал, медицинский психолог <3>	25 %
Врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования <3>	25 %
Медицинские работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-	

инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека	
Врач, в трудовые (должностные) обязанности которого входят диагностика, лечение ВИЧ-инфицированных, руководитель структурного подразделения - врач-специалист), средний медицинский персонал, осуществляющие диагностику, лечение ВИЧ-инфицированных, медицинский психолог <4>	60 %
Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант (в том числе руководитель лаборатории), лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитар лаборатории <5>	60 %
Младший медицинский персонал, осуществляющий уход за ВИЧ-инфицированными <4>	60 %
Лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека <4>, <5>	60 %

Работающие:

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

<2> В детских психиатрических, психоневрологических лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в домах ребенка для детей с поражением центральной нервной системы с нарушениями психики, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, отделах, кабинетах) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих психиатрическую помощь.

<3> В туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе санаториях, структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах, санаториях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих противотуберкулезную медицинскую помощь.

<4> В специализированных лечебно-профилактических медицинских организациях, в том числе в центрах по профилактике и борьбе со СПИДом, структурных подразделениях (в том числе в кабинетах, отделениях) иных лечебно-профилактических медицинских организаций, оказывающих медицинскую помощь ВИЧ-инфицированным.

<5> В лабораториях (отделах, отделениях, группах), осуществляющих лабораторную диагностику ВИЧ-инфекции.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
ГБОУЗ "НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина"

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности по группам должностей	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Врач стационара (максимальное количество баллов – 100)		
	Выполнение плановых показателей отделения	От 95% до 100% Ниже 95%	10 0
	Осложнение основного заболевания в результате лечения	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0
	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0
	Расхождение клинических и патолого- анатомических диагнозов по III категории	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0
	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Нет 1 и более	10 0
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Нет нарушений 1 и более нарушений	10 0
	Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации	Нет Менее 25 Более 25	10 5 0
	Нарушение клинических протоколов	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде отсутствие	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50
	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Нарушение	10 0
2.	Врач-специалист, оказывающий амбулаторно-поликлиническую помощь		

(максимальное количество баллов – 100)			
Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача, оказывающего амбулаторно-поликлиническую медицинскую помощь, исходя из функции врачебной должности (для заведующих и врачей-специалистов, которым не устанавливаются индивидуальные плановые показатели, коэффициент премирования определяется в зависимости выполнения плановых показателей в целом по структурному подразделению) Соблюдение медицинской этики и деонтологии Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией) Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации Вакцинация беременных, состоящих на учете в женской консультации, от гриппа и вируса COVID-19 по разрядке министерства здравоохранения Новгородской области во время прививочной кампании (процент выполнения учитывается в целом по структурному подразделению) Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде отсутствие	От 95% до 100% Ниже 95%	40 0	
	Соблюдение Нарушение	10 0	
	Нет Менее 25 Более 25	10 5 0	
	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Нет нарушений 1 и более нарушений	10 0	
	От 95% до 100% От 50% до 94% Ниже 50%	10 5 0	
	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
3.	Работники, занятые в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг (максимальное количество баллов – 100)		
	Процент выполнения утвержденных объемов государственного задания	От 85% до 100% Ниже 85%	60 0

	Обоснованные жалобы	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	10 0	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Нет нарушений 1 и более нарушений	10 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
4.	Фармацевтический персонал (максимальное количество баллов – 100)			
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	Соблюдение Нарушение	60 0	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	10 0	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Нет нарушений 1 и более нарушений	10 0	
	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
5.	Средний медицинский персонал стационара (максимальное количество баллов – 100)			
	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 нарушение 2 и более	20 10 0	
	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	20 10 0	
	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	10 5 0	
	Соблюдение норм медицинской этики и	Соблюдение	10	

	деонтологии	Нарушение	0	
	Своевременность оформления и ведения медицинской документации	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	10 5 0	
	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
6.	Средний медицинский персонал амбулаторно-поликлинической службы (максимальное количество баллов – 100)			
	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи врачом-специалистом, сопровождение приема которого осуществляет средний персонал (коэффициент премирования прочего медицинского персонала определяется в зависимости выполнения плановых показателей в целом по структурному подразделению)	От 95% до 100% Ниже 95%	40 0	
	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 нарушение 2 и более	10 5 0	
	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	10 5 0	
	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Нарушение	10 0	
	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	10 5 0	
	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном	отсутствие	10	

	периоде	замечание выговор	-20 -50	
7.	Младший медицинский и прочий персонал стационарных подразделений (максимальное количество баллов – 100)			
	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 нарушение 2 и более	70 40 0	
	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Нарушение	10 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Нет 1 случай 2 и более	10 5 0	
8.	Работники кадровой службы организации (максимальное количество баллов – 100)			
	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Нет нарушений 1 и более нарушений	25 0	
	Прохождение работниками организации в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации	Нет нарушений 1 и более нарушений	25 0	
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Нет нарушений 1 и более нарушений	20 0	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	20 0	
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50	
9.	Работники бухгалтерской и экономической службы организации (максимальное количество баллов – 100)			
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	Соблюдение Нарушение	40 0	
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	10 0	

	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Отсутствие Наличие	40 0
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50
10.	Работники инженерной службы организации (максимальное количество баллов – 100)		
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Отсутствие Наличие	40 0
	Отсутствие нарушений правил техники безопасности	Отсутствие Наличие	40 0
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	10 0
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50
11.	Иные работники организации (максимальное количество баллов – 100)		
	Своевременность и полнота выполнения установленных должностных обязанностей	Соблюдение Нарушение	40 0
	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Соблюдение Нарушение	10 0
	Отсутствие нарушений по срокам и достоверности исполнения приказов, поручений, отчетов, предоставления информации	Отсутствие Наличие	40 0
	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	отсутствие замечание выговор	10 -20 -50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
ГБОУЗ "НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина"

Порядок оценки эффективности деятельности работников учреждения

1. Премирование работников учреждения осуществляется на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с показателями эффективности деятельности работников и критериев оценки эффективности деятельности, установленных Приложением № 3 к Положению.

2. Состав и порядок деятельности оценочной комиссии для оценки показателями эффективности деятельности, порядок оценки показателей эффективности деятельности работников, сроки предоставления отчетов устанавливаются локальным правовым актом учреждения.

3. Работники учреждения готовят отчет об оценке эффективности своей деятельности не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

4. Оценочная комиссия рассматривает отчеты работников и на их основе проводит оценку эффективности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности в баллах.

5. Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период составит меньше 50.

6. По результатам рассмотрения отчетов работников оценочная комиссия готовит предложения о премировании (невыплате премии) работников (работникам) учреждения.

7. На основании предложений оценочной комиссии принимается решение о премировании или об отказе в премировании.

8. Премияльные выплаты работникам учреждения исчисляются и выплачиваются за время, фактически отработанное в периоде, предшествующем выплате премии.

К фактически отработанному времени не относятся периоды:

временной нетрудоспособности;

отпусков без сохранения заработной платы;

очередных отпусков;

повышения квалификации;

отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного соответствующим законодательством.

6. Премияльные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах из расчета 1% за каждый набранный балл.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГБОУЗ "НОКПЦ имени В.Ю.Мишекурина"

**Показатели эффективности деятельности заместителей главного врача по
медицинской части.**

Общие показатели деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количес- тво баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением сроков	10 0
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0

Показатели по медицинской деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе- ство баллов
5.	Выполнение государственного задания по оказанию медицинской помощи в пределах утвержденной стоимости программы госгарантий (круглосуточный дневной стационар, амбулаторно-поликлиническая помощь)	95 – 100% Менее 95%	15 0
6.	Отсутствие случаев предотвратимой летальности	Отсутствие Наличие	10 0
7.	Доля положительных исходов госпитализации (выздоровление + улучшение)	Более 90 % 80 – 90% Менее 80%	10 5 0
8.	Результаты проверок министерства и	Отсутствие	10

	иных контролирующих органов	Наличие	-5
9.	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Отсутствие Наличие	10 0
10.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие 0 Замечание -20 Выговор -50	0

Общая максимальная сумма баллов – 100.

Показатели эффективности деятельности заместителя главного врача по экономическим вопросам.

Общие показатели деятельности

N п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением сроков	10 0
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0

Показатели финансовой деятельности

N п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
5.	Своевременное предоставление финансовой отчетности в установленные сроки	Без нарушения сроков С нарушением	15 0
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие Наличие	10 0
7.	Выполнение плана «дорожной карты» по	100%	10

	достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	от 95% до 100% 95% и менее	5 0
8.	Освоение (принятые обязательства) субсидий на иные цели	Отсутствие, либо 100% от 95% до 99% 95% и менее	10 5 0
9.	Отсутствие обоснованных жалоб от работников организации по вопросам оплаты труда (рассмотренные оценочной комиссией учреждения)	Отсутствие Наличие	10 0
10.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие Замечание Выговор	0 -20 -50

Общая максимальная сумма баллов – 100

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера.

Общие показатели деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением сроков	10 0
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0

Показатели финансовой деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности	Количество
----------	------------	----------------------------------	------------

		деятельности	баллов
5.	Своевременное предоставление финансовой отчетности в установленные сроки	Без нарушения сроков С нарушением	15 0
6.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие Наличие	10 0
7.	Отсутствие превышения кассовых расходов над утвержденными показателями плана финансово-хозяйственной деятельности по выплатам	100% от 95% до 100% 95% и менее	10 5 0
8.	Освоение (принятые обязательства) субсидий на иные цели	Отсутствие, либо 100% от 95% до 99% 95% и менее	10 5 0
9.	Отсутствие обоснованных жалоб от работников организации по вопросам оплаты труда (рассмотренные оценочной комиссией учреждения)	Отсутствие Наличие	10 0
10.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие Замечание Выговор	0 -20 -50

Общая максимальная сумма баллов – 100

Показатели эффективности деятельности заместителя главного врача по организационно-методической работе.

Общие показатели деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением сроков	10 0
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового	Отсутствие	10

	законодательства	Наличие	0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0

Показатели основной деятельности

N п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе ство баллов
5.	Удовлетворенность качеством оказания медицинской помощи/обслуживания	Более 50% Менее 50%	10 0
6.	Отсутствие фактов нарушений организационно-методической работы	Отсутствие Наличие	15 0
7.	Результаты проверок министерства и иных контролирующих органов	Отсутствие Наличие	10 -5
8.	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Отсутствие наличие	10 -5
9.	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности медицинской организации	Без нарушений С нарушениями	10 0
10.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие Замечание Выговор	0 -20 -50

Общая максимальная сумма баллов – 100

Показатели эффективности деятельности заместителя главного врача по хозяйственным вопросам.

N п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количес тво баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением	10 0

		сроков	
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0
5.	Своевременное предоставление отчетности по учету материальных ценностей	Без нарушения С нарушением	25 0
6.	Отсутствие нареканий по обеспечению бесперебойной работы хозяйственной службы	Отсутствие Наличие	25 0
7.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие Замечание Выговор	0 -20 -50

Общая максимальная сумма баллов – 100

Показатели эффективности деятельности главной акушерки.

Общие показатели деятельности

№ п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, поручений департамента, главного врача учреждения.	Без нарушения сроков С нарушением сроков	10 0
2.	Нарушение по срокам и достоверности исполнения отчетов, предоставления информации	Без нарушения С нарушением	15 0
3.	Отсутствие фактов нарушений трудового законодательства	Отсутствие Наличие	10 0
4.	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики	Отсутствие Наличие	10 0

Показатели по медицинской деятельности

N п/п	Показатель	Критерии оценки эффективности деятельности	Количе ство баллов
5.	Отсутствие фактов нарушения санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие Наличие	10 0
6.	Своевременное предоставление отчетности по учету материальных ценностей	Отсутствие Наличие	10 0
7.	Обеспечение равномерного ежемесячного поступления изделий медицинского назначения, медикаментов, продуктов питания по заключенным контрактам, не превышающих 1/12 годовой поставки.	Без нарушений С нарушениями	15 0
8.	Результаты проверок министерства и иных контролирующих органов	Отсутствие Наличие	10 -5
9.	Обоснованные жалобы (рассмотренные врачебной комиссией)	Отсутствие Наличие	10 0
10.	Дисциплинарные взыскания в отчетном периоде	Отсутствие 0 Замечание -20 Выговор -50	0

Общая максимальная сумма баллов – 100.

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
ГБУЗ "НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина"

**Порядок распределения премиального фонда ГБУЗ «Новгородский
областной клинический перинатальный центр имени В.Ю. Мишекурина»**

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок распределения премиального фонда ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» (далее – Порядок) разработан в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда работников ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина», Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников, утверждённых приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.06.2013 года № 421.

1.2. Настоящий Порядок включает в себя:

- порядок определения суммы средств, подлежащей распределению между сотрудниками ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина»;
- порядок определения суммы премии по итогам работы на одного сотрудника ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина».

**2. Порядок определения суммы средств подлежащей распределению
между сотрудниками ГБУЗ «Новгородский областной клинический
перинатальный центр имени В.Ю. Мишекурина»**

2.1. Сумма средств, подлежащая распределению между сотрудниками ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина», для начисления им премии по итогам работы, определяется экономической службой «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина».

2.2. Сумма средств, являющаяся базой для расчёта премии по итогам работы заместителей главного врача, главного бухгалтера ГБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина», определяется исходя из предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, фактического уровня заработной платы по согласованию с главным врачом и иных особенностей, предусмотренных Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Новгородской области, утвержденным Постановлением Министерства здравоохранения Новгородской области от 10.01.2023 N1; сумма средств, являющаяся базой для расчёта премии

по итогам работы главной акушерки ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина», определяется по согласованию с главным врачом.

3. Порядок определения суммы премии по итогам работы на одного сотрудника ГОБУЗ «Новгородский областной клинический перинатальный центр имени В.Ю. Мишекурина»

3.1. Для каждой должности, профессии устанавливается профессиональный коэффициент за исключением заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной акушерки. Размер премии по конкретному сотруднику определяется следующим образом:

- количество отработанных в отчётном периоде часов умножается на профессиональный коэффициент по занимаемой должности, профессии, а также умножается (корректируется) на процент (размер) премии, установленный протоколом заседания оценочной комиссии ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» по результатам рассмотрения итогов деятельности сотрудников ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» (персональный баллочас);

- общий премиальный фонд (или премиальный фонд по отдельным категориям работников, в том числе по отдельным источникам финансирования) умножается на персональный баллочас и делится на общую сумму всех персональных баллочасов.

3.2. Размер премии заместителям главного врача, главному бухгалтеру, главной акушерке ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» определяется следующим образом:

- премиальный фонд, определенный в соответствии с пунктом 2.2 по конкретной должности, умножается (корректируется) на процент (размер) премии, установленный протоколом заседания оценочной комиссии ГОБУЗ «НОКПЦ имени В.Ю. Мишекурина» по результатам оценки показателей эффективности деятельности заместителя главного врача, главного бухгалтера, главной акушерки с учётом фактически отработанного времени.

Профессиональные коэффициенты за выполнение показателей оценки деятельности медицинского и прочего персонала, участвующего в оказании амбулаторно-поликлинической помощи, используемые при премиальной выплате.

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента
1.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 2 квалификационному уровню ПКГ "Врачи и провизоры"	1,8
2.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 1 квалификационному уровню ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор)"	1,8
3.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 1 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,25
4.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 3 и 4 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,4
5.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 5 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,5
6.	Повышающий коэффициент работников в ПКГ общепромышленных должностей и рабочих	0,4

Профессиональные коэффициенты за выполнение показателей оценки деятельности медицинского и прочего персонала, участвующего в оказании стационарной медицинской помощи, используемые при премиальной выплате.

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающе го коэффициен та
1	2	3
1.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 1 квалификационному уровню ПКГ "Врачи и провизоры"	1,8
2.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 2 квалификационному уровню ПКГ "Врачи и провизоры"	2,0
3.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 3 квалификационному уровню ПКГ "Врачи и провизоры"	2,0
4.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 4 квалификационному уровню ПКГ "Врачи и провизоры"	2,0
5.	Повышающий коэффициент врача, отнесенного к 1 и 2 квалификационным уровням ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	2,0
6.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 1 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,7
7.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 2 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,7
8.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 3 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,7
9.	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 4 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,7

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающе го коэффициен та
1	2	3
10	Повышающий коэффициент среднего медицинского персонала, отнесенного к 5 квалификационному уровню ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	1,2
11.	Повышающий коэффициент работников в ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	1,0
12.	Повышающий коэффициент к должностному окладу к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих» (слесарь, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, водитель автомобиля, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий)	1,2
13.	Повышающий коэффициент к должностному окладу к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих» (уборщик служебных помещений, дворник)	1,0
14.	Повышающий коэффициент к должностному окладу к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих» (лифтер, гардеробщик)	0,8
15.	Повышающий коэффициент к должностному окладу к ПКГ "Общепромышленные должности служащих»	1,2