

СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края



Говорушкина
2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КССМП»



С.А. Скрипкин

«01» августа 2024 года

СОГЛАСОВАНО
Представитель ПК
КГБУЗ «КССМП»



А.М. Заиграйкин

«01» августа 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения
«Красноярская станция скорой медицинской помощи»
(КГБУЗ «КССМП»)

Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3
2. Должностные оклады работников Учреждения	3-4
3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления	4-5
4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления	5-11
5. Единовременная материальная помощь	11
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения	11
7. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения	11-12
8. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения	12
Приложение №1: Должностные оклады работников Учреждения	13-18
Приложение №2: Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	19-20
Приложение №3: Перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливается выплата за работу в ночное время	21
Приложение №4: Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников Учреждения	22-23
Приложение №5: Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)	24-27
Приложение №6: Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	28-62

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярская станция скорой медицинской помощи» (далее - Учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее – Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2. Должностные оклады работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

2.2. Размеры должностных окладов конкретным работникам устанавливаются в соответствии с Перечнем должностей (профессий)

работников и условиями, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – должностной оклад) работникам учреждений устанавливаются выше минимальных окладов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников, включенных в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н (далее – Номенклатура должностей), а также педагогических работников, увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

2.3.1. Для руководителей филиалов учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

при наличии второй квалификационной категории - на 1300 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 2500 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 7500 рублей.

2.3.2. Для врачей, провизоров, руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

при наличии второй квалификационной категории - на 1000 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 2000 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 5700 рублей.

2.3.3. Для главного фельдшера:

при наличии второй квалификационной категории - на 850 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 1800 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 2800 рублей.

2.3.4. Для средних медицинских и фармацевтических работников:

при наличии второй квалификационной категории - на 600 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 1300 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 2000 рублей.

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных медицинским, фармацевтическим работникам учреждений, осуществляется от должностного оклада без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего Положения.

3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам Учреждения, порядок и условия их осуществления

3.1. Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при 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. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также 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), работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

3.3.1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

для работников учреждений здравоохранения - 20 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время;

для медицинских работников, занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи станций (отделений) скорой медицинской помощи - 50 процентов от должностного оклада, рассчитанного за час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников Учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения соответствующих представительных органов работников в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления

4.1. Работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты за опыт работы;

- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера

оплаты труда);

- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;
- региональные выплаты;

- выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

4.1.5. Выплаты по итогам работы;

4.1.6. Специальная краевая выплата.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Указанные в пункте 4.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 6 к настоящему Положению.

Указанные в пункте 4.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1,балла} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале (плановом месяце); $C_{1балла}$ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц);

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$Q_{стимрук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал (месяц);

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{зар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{зар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал (плановый месяц).

$$Q_{отп} = Q_{баз} \cdot N_{отп} / N_{год},$$

где:

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

4.3. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата

в размере 15 процентов должностного оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 15 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

4.4. Размеры персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

При наличии у работника Учреждения двух ученых степеней, или двух и более почетных званий размеры персональной выплаты по каждому основанию не суммируются.

Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и почетного звания устанавливается по основной должности.

4.5. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику Учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени,

и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6. Работникам Учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

4.6.1. Осуществление работнику Учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам Учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника Учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совмещения, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

4.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент,

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику Учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (2)$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (3)$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Абзацы 4 -17 настоящего пункта действуют до 31.12.2024 включительно.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предельными размерами не ограничиваются.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера определяется в соответствии с разделом 4 примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, утвержденным Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 619-п.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения и его стимулирующих выплат устанавливается приказом Министерства здравоохранения Красноярского края.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителям учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

7. Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей

доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников Учреждения определяется в соответствии с Положением о распределении средств, полученных от оказания медицинских и не медицинских услуг, оказанных на платной основе (далее – Положение).

Положение распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный персонал и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении платных медицинских и не медицинских услуг.

8. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда) в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Приложение №1
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КССМП»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»



А.М. Заиграйкин
«01» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КССМП»



С.А. Скрипкин
«01» августа 2024 года

**Должностные размеры окладов
работников КГБУЗ «КССМП» по профессиональным
квалификационным группам и по отдельным должностям, не
включенным в профессиональные квалификационные группы**

КУ	Должность по штатному расписанию Учреждения	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад работников учреждения, руб.
1. ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»:				
1	санитар (ка)	10 800	1,4	15 120
	санитар (ка) в составе выездной психиатрической бригады	10 800	1,4	15 120
2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:				
1	медицинский регистратор	12 900	1,2	15 480
	медицинский статистик	12 900	1,2	15 480
3	фельдшер по приему вызов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	14 600	1,2	17 520
	медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	14 600	1,2	17 520

	медицинская сестра в составе бщепрофильной бригады скорой медицинской помощи	14 600	1,2	17 520
	медицинская сестра в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи	14 600	1,2	17 520
	медицинская сестра	14 600	1,2	17 520
	фармацевт	14 600	1,2	17 520
4	фельдшер скорой медицинской помощи в составе бщепрофильной бригады скорой медицинской помощи	15 900	1,3	20 670
	фельдшер скорой медицинской помощи в составе группы анестезиологии-реанимации	15 900	1,3	20 670
	фельдшер скорой медицинской помощи в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи	15 900	1,3	20 670
	фельдшер скорой медицинской помощи в составе психиатрической бригады скорой медицинской помощи	15 900	1,3	20 670
	фельдшер	15 900	1,3	20 670
	медицинская сестра - анестезист в составе группы анестезиологии-реанимации	15 900	1,3	20 670
5	старший фельдшер	17 400	1,6	27 840
3. ПКГ «Врачи и провизоры»:				

2	врач-клинический фармаколог	25 500	1,2	30 600
	врач-эпидемиолог	25 500	1,2	30 600
3	врач скорой медицинской помощи в составе бщепрофильной бригады скорой медицинской помощи	27 500	1,2	33 000
	врач-анестезиолог-реаниматолог группы анестезиологии-реанимации	27 500	1,2	33 000
	врач-кардиолог в составе специализированной кардиологической бригады скорой медицинской помощи	27 500	1,2	33 000
	врач-психиатр в составе психиатрической бригады скорой медицинской помощи	27 500	1,2	33 000
4. ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»:				
1	заведующий кабинетом - врач-статистик	29 700	1,7	50 490
	заведующий оперативным отделом – врач скорой медицинской помощи	29 700	1,7	50 490
	заведующий подстанцией скорой медицинской помощи– врач скорой медицинской помощи	29 700	1,7	50 490
6. ПКГ «Общепрофильные должности служащих второго уровня»:				
1	техник (по эксплуатации зданий)	8 684		8 684
	секретарь руководителя	8 684		8 684
	техник (кислородного оборудования)	8 684		8 684
2	заведующий хозяйством	9 543		9 543

3	техник (кислородного оборудования) I категории	10 485		10 485
7. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:				
1	бухгалтер	9 543		9 543
	специалист	9 543		9 543
	специалист по кадрам	9 543		9 543
	психолог	9 543		9 543
	специалист по охране труда	9 543		9 543
	юрисконсульт	9 543		9 543
	экономист	9 543		9 543
	экономист по финансовой работе	9 543		9 543
	юрисконсульт	9 543		9 543
	программист	9 543		9 543
	инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	9 543		9 543
	инженер по метрологии	9 543		9 543
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория				
2.	бухгалтер	10 485		10 485
	специалист	10 485		10 485
	специалист по кадрам	10 485		10 485
	психолог	10 485		10 485
	специалист по охране труда	10 485		10 485
	юрисконсульт	10 485		10 485
	экономист	10 485		10 485
	экономист по финансовой работе	10 485		10 485
	юрисконсульт	10 485		10 485
	программист	10 485		10 485
	инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	10 485		10 485

	инженер по метрологии	10 485		10 485
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория			
	бухгалтер	11 509		11 509
	специалист	11 509		11 509
	специалист по кадрам	11 509		11 509
	психолог	11 509		11 509
	специалист по охране труда	11 509		11 509
	юрисконсульт	11 509		11 509
	экономист	11 509		11 509
	экономист по финансовой работе	11 509		11 509
	юрисконсульт	11 509		11 509
	программист	11 509		11 509
	инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	11 509		11 509
	инженер по метрологии	11 509		11 509
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"			
	бухгалтер	13 837		13 837
	специалист	13 837		13 837
	специалист по кадрам	13 837		13 837
	психолог	13 837		13 837
	специалист по охране труда	13 837		13 837
	юрисконсульт	13 837		13 837
	экономист	13 837		13 837
	экономист по финансовой работе	13 837		13 837
	юрисконсульт	13 837		13 837
	программист	13 837		13 837
	инженер по организации эксплуатации и ремонту	13 837		13 837

	зданий и сооружений			
	инженер по метрологии	13 837		13 837
5	заместитель главного бухгалтера	16 154		16 154
8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:				
1	начальник технического отдела	17 362		17 362
	начальник отдела АСУ	17 362		17 362
	начальник отдела по ГО и мобилизационной работе	17 362		17 362
	начальник отдела правовой и кадровой работы	17 362		17 362
9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:				
1	машинист по стирке и ремонту спецодежды	6 721		6 721
	кастелянша	6 721		6 721
	уборщик территории	6 721		6 721
	кладовщик	6 721		6 721
10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:				
2	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	7 825		7 825
	электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	9 543		9 543
20. Должности служащих и профессии рабочих, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:				
1	специалист гражданской обороны	12 665		12 665
2	главный фельдшер	23 500	1,2	28 200

Приложение № 2
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КССМП»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»


А.М. Заиграйкин
«01» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КССМП»


С.А. Скрипкин
«01» августа 2024 года

**Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Размеры выплат медицинским работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с оказанием психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностикой и лечением ВИЧ-инфицированных:

№ п/п	Категории и должности работников ¹	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
1	Психиатрическая выездная бригада скорой медицинской помощи	
1.1	Врач-психиатр	20
1.2	Фельдшер скорой медицинской помощи	20
1.3	Санитар(ка)	20

¹ Должности медицинских работников, имеющих право на выплату, определяются учреждениями в соответствии Номенклатурой должностей.

2. Размеры выплат иным работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением работников, указанных в пункте 1 настоящего приложения:

№ п/п	Условия труда по степени вредности и (или) опасности ¹	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
1	Вредные условия труда (3 класс):	
	подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	
1.1.	Общепрофильные бригады скорой медицинской помощи	
	Врач скорой медицинской помощи	6
	Фельдшер скорой медицинской помощи	6
	Медицинская сестра	6
	Санитар(ка)	6
1.2.	Группа анестезиологии-реанимации	
	Врач-анестезиолог-реаниматолог	6
	Фельдшер скорой медицинской помощи	6
	Медицинская сестра-анестезист	6
1.3.	Специализированная кардиологическая выездная бригада скорой медицинской помощи	
	Врач-кардиолог	6
	Фельдшер скорой медицинской помощи	6
	Медицинская сестра	6
1.4.	Подстанции скорой медицинской помощи/ оперативный отдел.	
	Фельдшер	6
	Медицинская сестра	6
	Старший фельдшер	6

¹Условия труда по степени вредности и (или) опасности определяются путем проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Приложение № 3
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КССМП»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»



Зайра А.М. Зайрайкин
«01» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КССМП»



Скрипкин С.А. Скрипкин
«01» августа 2024 года

Перечень должностей работников КГБУЗ «КССМП», которым устанавливается выплата за работу в ночное время 50% должностного оклада

№ п/п	Должности
1.	Старший врач станции скорой медицинской помощи оперативного отдела
2.	Врач скорой медицинской помощи
3.	Врач-стажер
4.	Врач-кардиолог
5.	Врач-психиатр
6.	Врач-анестезиолог-реаниматолог
7.	Фельдшер скорой медицинской помощи
8.	Медицинская сестра скорой медицинской помощи
9.	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе группы анестезиологии-реанимации
10.	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи
11.	Медицинская сестра в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи
12.	Медицинская сестра-анестезист группы анестезиологии-реанимации
13.	Фельдшер
14.	Медицинская сестра
15.	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе психиатрической бригады
16.	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи
17.	Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи
18.	Санитар(ка)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»


А.М. Заиграйкин
«01» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГБУЗ «КССМП»


С.А. Скрипкин
«01» августа 2024 года

Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников Учреждения

1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам Учреждения.

1.1. Учреждения (их подразделения), оказывающие скорую, в том числе скорую специализированную, медицинскую помощь.

Персональная выплата за опыт работы устанавливается следующим работникам Учреждения:

- медицинским работникам.

Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений в соответствии с настоящим пунктом устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада через три года работы в медицинских организациях, включенных в номенклатуру медицинских организаций, утвержденную Министерством здравоохранения Российской Федерации, в организациях социального обслуживания, включенных в примерную номенклатуру организаций социального обслуживания, утвержденную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – организации) с последующим увеличением на 12,5 процентов должностного оклада за каждые последующие два года работы, но не выше 40 процентов должностного оклада.

Врачам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности заведующего отделением или подстанцией скорой медицинской помощи, а также средним медицинским работникам выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшим на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, персональная выплата за опыт работы сохраняется в размерах, предусмотренных абзацем четыре настоящего подпункта.

1.2. Иным работникам учреждений, за исключением работников, перечисленных в подпунктах 1.1 и 1.2 настоящего пункта, персональная выплата за опыт работы устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада через три года работы в организациях с последующим увеличением на 5 процентов должностного оклада через последующие два года работы, но не выше 15 процентов должностного оклада.

2. Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы работникам учреждений устанавливается в следующем размере:

- при наличии (присвоении) ученой степени кандидата наук 1500 рублей;
- при наличии (присвоении) ученой степени доктора наук 3000 рублей;
- при наличии (присвоении) почетного звания 1500 рублей.

Приложение № 5
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КССМП»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»



А.М. Заиграйкин

2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач
КГБУЗ «КССМП»



С.А. Скрипкин

2024 года

**Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным
рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
Административно-управленческий персонал			
1	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
2	Заместитель главного врача по медицинской части	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
3	Заместитель главного врача по организационно-методической работе	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
4	Заместитель главного врача по контролю качества и клинико-экспертной работе	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
5	Главный фельдшер	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
6	Главный бухгалтер	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
7	Заместитель главного бухгалтера	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
8	Ведущий бухгалтер группы расчётов с рабочими и служащими	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
9	Начальник отдела по	3	статья 101 Трудового

	правовым и кадровым вопросам		кодекса Российской Федерации
10	Начальник отдела государственных закупок	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
11	Заведующий подстанцией – врач скорой медицинской помощи	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации
12	Заведующий оперативным отделом – врач скорой медицинской помощи	3	статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации

Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
1	Врач скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
2	Старший врач станции скорой медицинской помощи оперативного отдела	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
3	Врач-психиатр в составе психиатрической выездной бригады	35	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
4	Врач анестезиолог-реаниматолог группы анестезиологии-реанимации	21	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
5	Врач-кардиолог в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
6	Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
7	Медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
	помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи		Федерации
8	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе психиатрической выездной бригады	35	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
9	Фельдшер	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
10	Медицинская сестра	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
12	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе общепрофильной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
13	Медицинская сестра в составе общепрофильной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
14	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе группы анестезиологии-реанимации	21	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
15	Медицинская сестра-анестезист группы анестезиологии-реанимации	21	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
16	Фельдшер скорой медицинской помощи в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
17	Медицинская сестра в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации
18	Санитар(ка) в составе общепрофильной бригады скорой медицинской помощи	14	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
19	Санитар(ка) в составе психиатрической бригады скорой медицинской помощи	35	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации

Приложение № 6
к положению по оплате труда работников
КГБУЗ «КССМП»

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
КГБУЗ «КССМП»



А.М. Заиграйкин
«01» августа 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГБУЗ «КССМП»



С.А. Скрипкин
«01» августа 2024 года

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
КГБУЗ «КССМП»**

**Таблица 1 - Критерии оценки результативности и качества труда
заведующего оперативным отделом - врача скорой медицинской помощи,
старший фельдшер (оперативный отдел)**

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Контроль за соблюдением ПВР; ППБ; ТБ, КПП	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Контроль работы оперативного отдела	60	нет замечаний	60	ежемесячно
			одно замечание	40	
			два замечания	20	
			больше двух	0	
1.3.	Предоставление графиков сменности в срок и в соответствии с нормативом выхода бригад по подразделению, соблюдение требований ведения табеля рабочего времени.	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Ведение	15	100% объёма	15	ежемесячно

	предоставление отчетов				
1.5.	Участие в совещаниях по оплате труда	5	Наличие	5	ежемесячно
			Отсутствие	0	
1.6.	Работа с коллективом (разъяснительная работа по замечаниям к оказанию медицинской помощи и пр.)	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.7.	Участие в рабочей группе (согласно приказа учреждения)	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Проверка диалогов приёма вызовов на предмет нарушений	15	Более 200 диалогов	15	ежемесячно
			150-200 диалогов	10	
			100-150 диалогов	5	
			менее 100 диалогов	0	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Контроль за работой оперативного отдела	25	нет замечаний	25	ежемесячно
			одно замечание	15	
			два замечания	5	
			без замечаний	0	
3.3.	Контроль за выездными бригадами	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
	Всего максимально заработанных баллов	105			

Таблица 2 - Критерии оценки результативности и качества труда заведующего подстанцией - врача скорой медицинской помощи

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Контроль за соблюдением ПВР; ППБ; ТБ, КТР	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Обращения на оказываемую помощь по подразделению	5	отсутствие	5	ежемесячно
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Предоставление графиков сменности в срок и в соответствии с нормативом выхода бригад по подразделению	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Участие в совещаниях по оплате труда	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.5.	Работа с коллективом (разъяснительная работа по замечаниям к оказанию медицинской помощи и пр.)	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.6.	Участие в работе врачебной комиссии	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.7.	Показатель цифровизации: доля врачей от которых зарегистрирован СЭМД	5	100%	5	ежемесячно
			менее 100%	0	
	доля СЭМД от количества вызовов	15	100%	15	ежемесячно
			менее 100%	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Интенсивность нагрузки	15	более 20 бригад	15	ежемесячно
			15-20 бригад	10	

			14 бригад и менее	5	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического законодательства и фарм. порядка	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
3.2.	Контроль за качеством оказания медицинской помощи: соблюдения клинических рекомендаций, стандартов, маршрутизации; отсутствие штрафов и снятий с оплаты СМО; повторные вызовы; предоставление документов на врачебную комиссию, внеплановые разборы, отчёты по планам мероприятий, приказам и т.д.	20	отсутствие нарушений	20	ежемесячно
			1 - 2 нарушение	10	
			3 и более	0	
3.3.	Проверка медицинских карт по системе бальной оценки с предоставлением отчёта бальной оценки.	15	100% объёма	15	ежемесячно
			75%-99%	10	
			50%-74%	5	
			менее 50%	0	
Всего максимально заработанных баллов		115			

Таблица 3 - Критерии оценки результативности и качества труда заведующего кабинетом статистики с архивом - врача статистика, врача-статистика.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Контроль за внесением аналитических данных в базы	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.3.	Ведение электронного	15	соблюдение	15	ежемесячно

	документооборота и статистического инструментария		нарушение	0	
1.4.	Умение самостоятельно принимать решения	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	50	100%	50	ежемесячно
			50%	25	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Соблюдение сроков сдачи отчётов	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.2.	Соблюдение сроков сдачи запросов	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
	Всего максимально заработанных баллов	100			

Таблица 4 - Критерии оценки результативности и качества труда медицинского статистика

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	5	отсутствие нарушений	5	ежемесячно
			отсутствие нарушений	0	
1.2.	Внесение аналитических данных в базы	15	исполнено	15	ежемесячно
			не исполнено	0	
1.3.	Ведение электронного документооборота и статистического инструментария	15	наличие	15	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	50	100%	50	ежемесячно
			50%	50	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Своевременность предоставления	30	наличие	30	ежемесячно
			1 нарушение	20	

	ежедневной, ежемесячной, ежеквартальной статистической отчетности и других сведений		2 нарушения	10	
3.2.	Соблюдение сроков сдачи запросов	5	более 2-х нарушений	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		120			

Таблица 5 - Критерии оценки результативности и качества труда старшего врача станции скорой медицинской помощи оперативного отдела.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности.	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	5	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Передача оперативной информации	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Количество консультаций	15	более или равно среднего показателя в сутки	15	ежемесячно
			менее среднего показателя в сутки	0	
2.3.	Особо важные задания (вне	30	более четырех заданий	30	ежемесячно

	функциональных обязанностей)			четыре задания	20	
				три задания	15	
				два задания	10	
				одно задание	5	
3.	выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.	Контроль за работой бригад скорой медицинской помощи, работой оперативного отдела	20		соблюдение	25	ежемесячно
				нарушение	0	
3.2.	Ведение медицинской документации по отчетам деятельности	10		соблюдение	10	ежемесячно
				нарушение	0	
3.3.	Контроль за соблюдением алгоритмов и порядков в учреждении	10		соблюдение	10	ежемесячно
				нарушение	0	
	Всего максимально заработанных баллов	125				

Таблица 6 - Критерии оценки результативности и качества труда старшего врача скорой медицинской помощи

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия	
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	5		отсутствие	5	ежемесячно
				наличие	0	
1.2.	Штрафные санкции по результатам экспертизы СМО, ТФОМС	10		отсутствие	10	ежемесячно
				одно нарушение	5	
				два и более	0	
1.3.	Выполнение особо важных заданий	10		наличие	10	ежемесячно
				отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда					

2.1.	Проведение целевых проверок по работе КГБУЗ «КССМП»	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Проверка карт для врачебных комиссий, подготовка документов на ВК и КИЛИ	15	без нарушений	15	ежемесячно
			одно нарушение	10	
			два нарушения	5	
			более двух	0	
Всего максимально заработанных баллов		45			

Таблица 7. – Критерии оценки результативности и качества труда врача скорой медицинской помощи, врача анестезиолога-реаниматолога группы анестезиологии-реанимации, врача-кардиолога в составе специализированной кардиологической выездной бригады.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	3	отсутствие	3	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	5	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Безрезультатные вызовы	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно
			превышение целевого показателя	0	
1.4.	Неидентификация пациентов	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно
			превышение целевого показателя	0	
1.5.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно

			отсутствие	0	
1.6.	Соблюдение сроков выезда на вызов и времени доезда до пациента.	3	соблюдение	3	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	интенсивность нагрузки	5	более или равно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			менее среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.2.	задержки на вызове и в стационаре	5	менее или ровно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	
			одно задание	5	
2.4.	наставничество	40	2 стажера	40	ежемесячно
			1 стажер	20	
2.5.	работа в неполном составе (в отсутствии фельдшера)	70	наличие	70	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	соблюдение СанЭпид режима, фарпорядка, инфекционной безопасности, контроль за работой медицинского оборудования и т.д.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	

3.2.	Качество медицинской помощи, соблюдения клинических рекомендаций и стандартов, маршрутизации, отсутствие рекламация, отсутствие штрафов и снятий с оплаты СМО, повторные вызовы и т.д.	30	отсутствие	30	ежемесячно
			наличие	0	
3.3.	Нарушения заполнения медицинской документации (110у, 114у, форма 058 и т.д.)	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		235			

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение ПВР; ППБ; ТБ	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Контроль за передачей информации ЦГЭ; ГИБДД; РУВД; и.т.д	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.3.	Качество консультаций	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Контроль за вызовами с длительным ожиданием передачи вызова	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Средний объем консультаций в сутки	40	выше 100 консультаций	40	ежемесячно

			от 81 до 100 консультаций	20	
			от 61 до 80 консультаций	15	
			менее 60 консультаций	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Рекламации или обоснованные жалобы	15	отсутствие	15	ежемесячно
			наличие	0	
	Всего максимально заработанных баллов	95			

Таблица 8 - Критерии оценки результативности и качества труда врача-психиатра в составе психиатрической бригады

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	5	отсутствие	5	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	5	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.4.	Соблюдение сроков выезда на вызов и времени доезда до пациента.	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	задержки на вызове и в стационаре	10	менее или ровно среднего показателя вызовов по подразделению	10	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	

2.2.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	15	наличие	15	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	соблюдение СанЭпид режима, фарпорядка.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
3.2.	Наличие обоснованных повторных вызовов скорой медицинской помощи в течение суток от пациента, которому была оказана скорая медицинская помощь, по тому же основанию, подтвержденной экспертным заключением и/или врачебной комиссией	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
3.3.	Расхождение диагноза СМП с диагнозом стационара с тактической и/или диагностической ошибкой, подтвержденной экспертным заключением	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
3.4.	Нарушения заполнения медицинской документации (110у, 114у, форма 058 и т.д.)	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		110			

Таблица 9 - Критерии оценки результативности и качества труда старшего фельдшера.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности в выполнении поставленных задач			
1.1.	Контроль за соблюдением ПВР; ППБ; ТБ, КТР	5	соблюдение	5
			нарушение	0

1.2.	Выполнение особо важных заданий	30	100%	30
			50%	20
			25%	10
1.3.	Контроль за работой заправочной, своевременность обеспечения лекарственными препаратами и медицинскими изделиями подразделения	20	соблюдение	20
			нарушение	0
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда			
2.1.	Интенсивность нагрузки	30	более 20 бригад	30
			15-20 бригад	20
			12-14 бригад и менее	10
3.	Выплаты за качество выполняемых работ			
3.1.	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического Законодательства и фарм. порядка	10	соблюдение	10
			нарушение	0
3.2.	Контроль за соблюдением качеством медицинской помощи, соблюдения клинических рекомендаций и стандартов, СОПов, отсутствие рекламаций и т.д.	20	отсутствие нарушений	20
			1 - 2 нарушение	15
			3 и более	0
3.3.	Проверка медицинских карт по системе бальной оценки с предоставлением отчёта бальной оценки.	10	50% и более	10
			до 50%	5
			менее 25%	0
3.4.	Участие в совещаниях по оплате труда	5	наличие	5
			отсутствие	0
3.5.	Работа с коллективом (разъяснительная работа по замечаниям к оказанию медицинской помощи и пр.)	5	наличие	5
			отсутствие	0
Всего максимально заработанных баллов		135		

Таблица 10 - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшера/ медицинской сестры по приёму вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи (оперативный отдел («03»))

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	10	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.4.	Соблюдение приказов по учреждению	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Интенсивность нагрузки	20	более среднего показателя вызовов по подразделению	20	ежемесячно
			равно среднему показателю вызовов по подразделению	10	
			менее среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.2.	Среднее время приема вызова	15	менее или равно среднего показателя вызовов по подразделению	15	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	
			одно задание	5	
2.4.	наставничество	40	2 стажера	40	ежемесячно

			1 стажер	20	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
	соблюдение алгоритмов приема вызовов скорой медицинской помощи	25	соблюдение	25	ежемесячно
3.1.			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		165			

Таблица 11 - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшера/ медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Контроль за временными показателями бригад скорой медицинской помощи	30	соблюдение	30	ежемесячно
			нарушение	0	
1.3.	Передача оперативной информации	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Объем работы	30	более 25 бригад	30	ежемесячно
			15-24 бригад	20	
			14 бригад и менее	10	
2.3.	Особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	
			одно задание	5	
2.5.	Интенсивность нагрузки	120	наличие	120	ежемесячно

			отсутствие	0	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Внесение информации в автоматизированную программу	30	соблюдение	30	ежемесячно
			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		260			

Таблица 12 - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшера/ медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передачи их выездным бригадам скорой медицинской помощи (оперативный отдел (АРМ диспетчер-направления))

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	10	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.4.	Соблюдение приказов по учреждению	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Передача оперативной информации	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
2.2.	Контроль за работой бригад скорой медицинской помощи	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
2.3.	Особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	

			три задания	15	
			два задания	10	
			одно задание	5	
2.4.	Наставничество	40	2 стажера	40	ежемесячно
			1 стажер	20	
			отсутствие	0	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Своевременная передача вызовов скорой медицинской помощи	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		165			

Таблица 13 - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшера, медицинской сестры.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Ведение медицинской документации в т.ч. электронной базы	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	интенсивность нагрузки	45	более 25 бригад	45	ежемесячно
			15-24 бригад	25	
			14 бригад и менее	5	
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	

			одно задание	5	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	СанЭпид режима, инфекционной безопасности и т.д.	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
3.2.	комплектация медицинских упаковок, контроль за сроком годности медицинских препаратов	30	соблюдение	30	ежемесячно
			нарушение	0	
3.3.	Контроль за исправностью медицинского оборудования	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		155			

Таблица 14. - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшера скорой медицинской помощи в составе общепрофильной бригады скорой медицинской помощи.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	3	отсутствие	3	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	5	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Безрезультатные вызовы	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно

			превышение целевого показателя	0	
1.4.	Неидентификация пациентов	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно
			превышение целевого показателя	0	
1.5.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.6.	Соблюдение сроков выезда на вызов и времени доезда до пациента.	3	соблюдение	3	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	интенсивность нагрузки	5	более или равно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			менее среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.2.	задержки на вызове и в стационаре	5	менее или ровно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	более четырех заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	
			одно задание	5	
2.4.	наставничество	40	2 стажера	40	ежемесячно
			1 стажер	20	
2.5.	работа в неполном составе (в отсутствии фельдшера)	70	наличие	70	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				

3.1.	соблюдение СанЭпид режима, фарпорядка, инфекционной безопасности, контроль за работой медицинского оборудования и т.д.	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие	0	
3.2.	Качество медицинской помощи, соблюдения клинических рекомендаций и стандартов, маршрутизации, отсутствие рекламация, отсутствие штрафов и снятий с оплаты СМО, повторные вызовы и т.д.	30	отсутствие	30	ежемесячно
			наличие	0	
3.3.	Нарушения заполнения медицинской документации (110у, 114у, форма 058 и т.д.)	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		235			

Таблица 15 - Критерии оценки результативности и качества труда фельдшер скорой медицинской помощи в составе группы анестезиологии-реанимации, фельдшер скорой медицинской помощи в составе психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи, фельдшер скорой медицинской помощи в составе специализированной кардиологической выездной бригады скорой медицинской помощи, медицинской сестры-анестезиста группы анестезиологии-реанимации, медицинской сестры в составе специализированной кардиологической бригады, медицинской сестры (медицинского брата) в составе бригады скорой медицинской помощи.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
-------	----------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------	-------------------------------

1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	3	отсутствие	3	ежемесячно
			наличие	0	
1.2.	Обращений на оказываемую помощь	10	отсутствие	10	ежемесячно
			наличие в адрес учреждения	5	
			наличие в вышестоящую инстанцию	0	
1.3.	Безрезультатные вызовы	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно
			превышение целевого показателя	0	
1.4.	Неидентификация пациентов	2	меньше или равно целевого показателя	2	ежемесячно
			превышение целевого показателя	0	
1.5.	Благодарности	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
1.6.	Соблюдение сроков выезда на вызов и времени доезда до пациента.	3	соблюдение	3	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	интенсивность нагрузки	5	более или равно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			менее среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.2.	задержки на вызове и в стационаре	5	менее или ровно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	

			подразделению		
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	30	выполнение более четырёх заданий	30	ежемесячно
			четыре задания	20	
			три задания	15	
			два задания	10	
			Одно задание	5	
2.4.	наставничество	40	2 стажера	40	ежемесячно
			1 стажер	20	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	соблюдение СанЭпид режима, фарпорядка, инфекционной безопасности, контроль за работой медицинского оборудования и т.д.	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
3.2.	выполнение медицинских манипуляций	25	соблюдение	25	ежемесячно
			нарушение	0	
3.3.	фармпорядок	25	соблюдение	25	ежемесячно
			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		165			

Таблица 16 - Критерии оценки результативности и качества труда кастелянши

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	20	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	

			50%	60	
			25%	30	
2.2.	Интенсивность нагрузки	40	более 20 бригад	40	ежемесячно
			15-20 бригад	30	
			14 бригад и менее	15	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Оперативность и качество выполнения работ, контроль за рациональным использованием электроэнергии, водопотребления, расходных материалов, моющих средств и т.д	25	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.2.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	15	наличие	15	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.3.	Замечаний по результатам проверок и ревизий вышестоящих и контролирующих органов	25	отсутствие	25	ежемесячно
			наличие	0	
	Всего максимально заработанных баллов	245			

Таблица 17 - Критерии оценки результативности и качества труда санитаря в составе общепрофильной бригады скорой медицинской помощи, санитаря в составе психиатрической выездной бригады скорой медицинской помощи.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности.	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Выполнение распоряжений старшего в бригаде	40	соблюдение	40	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				

2.1.	интенсивность нагрузки	5	более или равно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			менее среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.2.	задержки на вызове и в стационаре	5	менее или равно среднего показателя вызовов по подразделению	5	ежемесячно
			более среднего показателя вызовов по подразделению	0	
2.3.	особо важные задания (вне функциональных обязанностей)	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	соблюдение СанЭпид режима	40	соблюдение	40	ежемесячно
			нарушение	0	
Всего максимально заработанных баллов		115			

Таблица 18 - Критерии оценки результативности и качества труда врача - клинического фармаколога

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	соблюдение ПВР; ППБ; ТБ. ПВР; ППБ; ТБ, КТР	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Контроль за рациональным и обоснованным использованием медикаментов и изделий мед.назначения	40	соблюдение	40	ежемесячно
			нарушение	0	

	в учреждении				
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, (в объеме функциональных обязанностей)	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.2.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Своевременное представление отчетов, качественное и своевременное оформление документации	35	соблюдение	35	ежемесячно
			нарушение	0	
3.2.	Работа в составе врачебной комиссии по разделу рационального использования лекарственных средств и изделий медицинского назначения	25	наличие	25	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		240			0

Таблица 19 - Критерии оценки результативности и качества труда врача эпидемиолога

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение ПВР; ППБ; ТБ. ПВР; ППБ; ТБ, КПР	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Работа с медицинской документацией	15	соблюдение	15	ежемесячно

			нарушение	0	
1.3.	Проведение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Организация проведения производственного контроля	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, (в объеме функциональных обязанностей)	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.2.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	обоснованные жалобы, рекламации, предписания надзорных органов	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.2.	Ведение учетно-отчетной документации	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
3.3.	Анализ инфекционной заболеваемости	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		225			0

Таблица 20 - Критерии оценки результативности и качества труда главного фельдшера

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение ПВР; ППБ;	20	соблюдение	20	ежемесячно

	ТБ. ПВР; ППБ; ТБ, КТР		нарушение	0	
1.2.	Контроль за работой среднего и младшего медицинского персонала, старших фельдшеров	80	соблюдение	80	ежемесячно
			нарушение	0	
1.3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, контроль за работой мед. оборудования	60	соблюдение	60	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Соблюдение правил учета, хранения и выдачи, наркотических средств, психотропных веществ и других лекарственных препаратов	50	соблюдение	50	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, (в объеме функциональных обязанностей)	30	наличие	30	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.2.	Проверка аттестационных работ	50	наличие	50	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Обоснованная рекламация или жалоба.	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		310			0

Таблица 21 - Критерии оценки результативности и качества труда старшего фармацевта, фармацевта.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
-------	----------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------	-------------------------------

1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение ПВР; ППБ; ТБ ПВР; ППБ; ТБ, КИР	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Соблюдение правил получения, хранения, отпуск и сроков годности лекарственных средств, дезинфицирующих средств и изделий медицинского назначения	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
1.3.	Анализ рационального использования лекарственных средств и изделий мед.назначения в учреждении	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Мониторинг движения лекарственных средств в учреждении	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.5.	Анализ среднемесячного расхода препаратов и изделий мед.назначения в учреждении	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.6.	Умение самостоятельно принимать решения	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Составление документации для закупок лекарственных препаратов и изделий мед.назначения на год	15	наличие	15	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.2.	Контроль за качественным и своевременным оформлением документации, т.ч. заявок на лекарственные средства, дезинфицирующие средства и изделия медицинского назначения на год	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.3.	Рекламации от структурных	10	отсутствие	10	

	подразделений		наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		255			0

Таблица 22 - Критерии оценки результативности и качества труда начальни отдела обеспечения государственных закупок (экономиста), заместителя главного бухгалтера, начальника отдела автоматизированных систем управления, начальника отдела по ГО и мобилизационной работе, начальни отдела правовой и кадровой работы, начальника технического отдела, заведующей хозяйством

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ подразделения	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Достижение результатов по поставленным задачам в рамках подразделения	80	100%	80	ежемесячно
			75%	60	
			50%	40	
			25%	20	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Контроль за выполнением работников службы функциональных обязанностей согласно должностных инструкций	80	отсутствие нарушений	80	ежемесячно
			1 нарушение	60	
			2 нарушения	40	
			более 2 нарушений	0	
3.2.	Жалобы на работу службы	20	отсутствие	20	ежемесячно
			жалоба внутри учреждения	10	

			жалоба с вышестоящей инстанции	0	
3.3.	Соблюдение сроков сдачи отчётов и запросов	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		320			

Таблица 23 - Критерии оценки результативности и качества экономиста по финансовой работе, экономиста, бухгалтера

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Исполнение бюджета	5	исполнено	5	ежемесячно
			не исполнено	0	
1.3.	Умение самостоятельно принимать решения	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины требований нормативной базы в объеме функциональных обязанностей	145	отсутствие нарушений	145	ежемесячно
			1 нарушение	130	
			2 нарушения и более	115	
3.2.	Соблюдение сроков сдачи отчётов	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.3.	Соблюдение сроков подачи оперативной информации (запросы, реестры и пр.)	5	наличие	5	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных		310			

баллов				
--------	--	--	--	--

Таблица 24 – Критерии оценки результативности и качества труда программиста, оператора электронно вычислительных машин, техника-программиста.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	10	соблюдение	10	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Выполнение мероприятий по поддержанию бесперебойного функционирования программно-аппаратной составляющей учреждения	40	соблюдение	40	ежемесячно
			1 нарушение	30	
			2 нарушения	20	
			более 2 нарушений	0	
1.3.	Сокращение общего времени на решение инцидента и восстановление работоспособности программного обеспечения и компьютерной техники	20	отсутствие нарушений	20	ежемесячно
			1 нарушение	10	
1.4.	Умение самостоятельно принимать решения	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Своевременность предоставления ежедневной, ежемесячной, ежеквартальной статистической отчетности. Мониторинг, своевременная актуализация информации и выпуск ЭЦП, пр.	90	соблюдение	90	ежемесячно
			1 нарушение	70	
			2 нарушения	60	
			2 нарушения и более	0	
Всего максимально заработанных баллов		300			

Таблица 25 - Критерии оценки результативности и качества труда, юриста, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, специалиста гражданской обороны, инженера по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженера по метрологии, инженера (по ремонту медицинского оборудования)

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	5	отсутствие нарушений	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Выполнение заданий, требующие работы с большими объемами информации (сбор, анализ, обобщение)	35	100%	35	ежемесячно
			75%	25	
1.3.	Умение самостоятельно принимать решения	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Соблюдение требований нормативной базы в объеме функциональных обязанностей	40	отсутствие нарушений	40	ежемесячно
			1 нарушение	20	
			2 нарушения и более	10	
3.2.	Наличие жалоб от подразделений	30	отсутствие жалоб	30	ежемесячно
			наличие жалоб	0	
3.3.	Соблюдение сроков сдачи отчетов	20	выполнено	20	ежемесячно
			нарушение сроков	0	

3.4.	соблюдение сроков предоставления информации по запросам	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		280			

Таблица 26 - Критерии оценки результативности и качества труда техника (кислородного оборудования), техника (по эксплуатации зданий), секретаря руководителя, слесаря–сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромонтера по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	30	исполнено	30	ежемесячно
			не исполнено	0	
1.3.	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	20	исполнено	20	ежемесячно
			не исполнено	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
2.2.	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				

3.2.	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	30	отсутствие	30	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		225			

Таблица 27 - Критерии оценки результативности и качества труда уборщика территории, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, кладовщика.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	30	соблюдение	30	ежемесячно
			нарушение	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
2.3.	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	30	отсутствие	30	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		220			

Таблица 28 - Критерии оценки результативности и качества труда медицинского регистратора.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
-------	----------	--------------------------------	-------------------------------	-----------------	-------------------------------

1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение ПВР; ППБ; ТБ ПВР; ППБ; ТБ, КТР	15	соблюдение	15	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Выполнение работа с медицинской документацией (карты вызовов) в соответствии с должностной инструкцией	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
1.3.	Выдача справок	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
1.4.	Ведение учетно-отчетной документации	20	соблюдение	20	ежемесячно
			нарушение	0	
3.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
3.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.2.	выплаты за качество выполняемых работ				
3.3.	обоснованные жалобы или рекламации	20	отсутствие	20	ежемесячно
			наличие	0	
Всего максимально заработанных баллов		215			

Таблица 29 - Критерии оценки результативности и качества бухгалтера

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Интерпретация критерия оценки	Оценка в баллах	Периодичность оценки критерия
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.1.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	5	соблюдение	5	ежемесячно
			нарушение	0	
1.2.	Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, ППБ	15	исполнено	15	ежемесячно
			не исполнено	0	

	подразделения				
1.3.	Умение самостоятельно принимать решения	20	наличие	20	ежемесячно
			отсутствие	0	
2.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда				
2.1.	Дополнительную нагрузку	120	100%	120	ежемесячно
			75%	90	
			50%	60	
			25%	30	
3.	Выплаты за качество выполняемых работ				
3.1.	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	130	отсутствие нарушений	130	ежемесячно
			1 нарушение	110	
			2 нарушения и более	100	
3.2.	Соблюдение сроков сдачи отчётов	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
3.3.	Соблюдение сроков подачи данных в СФР	10	наличие	10	ежемесячно
			отсутствие	0	
Всего максимально заработанных баллов		310			

Прошнуровано, пронумеровано на

64 (шестидесять листов)

листах

С. А. Серикки

фамилия, инициалы

Серикки

подпись


