**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи»**

**с применением системы оплаты труда,**

**отличной от тарифной системы оплаты труда**

**(новая редакция на 2019 год)**

Город Братск

2018

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», руководствуясь пунктом 9 Положения о министерстве здравоохранения Иркутской области, утвержденного постановлением Правительства Иркутской области от 16 июля 2010года №174-пп, Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015 № 119-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области», Приказом Министерства здравоохранения Иркутской области от 22.11.2018г № 92-мпр «О внесении изменений в приказ министерства здравоохранения Иркутской области от 6 ноября 2015 года №119-мпр».

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

б) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;

в) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

г) показатели и критерии эффективности деятельности структурных подразделений Учреждения и работников;

д) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги ст.134 ТК РФ);

и) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником Учреждения (далее – работник).

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

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

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на главного врача Учреждения.

8.Системы оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, с учетом Рекомендаций Российской и региональной трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, настоящим Положением и приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 6.11.2015г. №119-мпр «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Иркутской области».

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

а) бюджетных ассигнований

б) субсидий на выполнение государственного задания;

в) средств бюджетов государственных внебюджетных фондов;

г) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

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

**Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников**

12. Заработная плата работника состоит из:

а) оклада;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

13. Размеры окладов работников (приложение № 1 к настоящему Положению) установлены на основе профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) должностей, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

15. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

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

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

17. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливается выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 6-7 настоящего Положения).

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

18. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 6 и 7 настоящего положения).

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

**Глава 5. Условия оплаты труда главного врача, заместителей главного врача, начальника планово-экономического отдела и главного бухгалтера Учреждения**

19. Заработная плата главного врача Учреждения, его заместителей, начальника планово-экономического отдела и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

Размеры должностных окладов заместителя главного врача по медицинской части и начальника планово-экономического отдела учреждения устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада главного врача, заместителя главного врача по гражданской обороне на 30% ниже должностного оклада главного врача.

Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада главного врача.

20. С учетом условий труда главному врачу Учреждения и его заместителям, начальнику планово-экономического отдела, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 6 настоящего Положения

21. Выплаты стимулирующего характера главному врачу Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера главному врачу Учреждения определяются на основании показателей эффективности деятельности главного врача Учреждения, утвержденных правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

22. Выплаты стимулирующего характера заместителям главного врача, начальнику планово-экономического отдела и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и производятся на основании утвержденных главным врачом Учреждения показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, определенных в Приложении № 7 к настоящему Положению.

23. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате главного врача, заместителей главного врача и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства здравоохранения Иркутской области в установленном порядке.

24. Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы главного врача, заместителей, начальника планово-экономического отдела и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы иных работников Учреждения, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации), не может превышать 6-кратного соотношения.

**Глава 6 Порядок и условия выплат компенсационного характера**

25. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при простое автомобиля и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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.

 26. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и приложением 4 к настоящему Положению.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ- инфицированных, работников организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующих в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии со статьей 22 Закона Российской Федерации от 2 июля 1992 года №3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», статьей 22 Федерального закона от 30 марта 1995 года «38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызывающего вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ – инфекция)» и статьей 15 Федерального закона от 18 июня 2001 года №77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» соответственно в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам медицинских организаций осуществляется по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским и иным работникам учреждений, устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

- районные коэффициенты – 40%;

- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 50%.

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

 29. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с оплатой от оклада по соответствующей ПКГ предусмотренных пунктом 14 настоящего Положения.

30. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

а) для медицинских и прочих работников занятых оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездного персонала и работников связи станций скорой медицинской помощи - 100% от часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

б) для прочих работников (механиков - занятых выпуском автомобилей экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, сторожей) - 50% от часовой ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Перечень должностей работников, которым устанавливается выплата за работу в ночное время приведен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

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

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

При определении размера оплаты учитывается тарифная ставка (оклад), а также доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, носящие постоянный характер, предусмотренные условиями трудового договора (кроме выплат за материальное стимулирование (интенсивность) и за качество оказания медицинской помощи).

33. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

34. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

**Глава 7 Порядок и условия стимулирования работников**

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

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Размер и порядок исчисления выплат устанавливается в соответствии с Положением о материальном стимулировании (интенсивность) работников учреждения ([приложение № 6 к настоящему Положению](#Приложение_5#Приложение_5));

 б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размер и порядок исчисления надбавки устанавливается в соответствии с Положением о размерах и порядке исчисления надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения ([приложение № 5 к настоящему Положению](#Приложение_5#Приложение_5));

в) выплаты за качество выполняемых работ Размер и порядок исчисления выплат устанавливается в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения ([приложение № 8 к настоящему Положению](#Приложение_5#Приложение_5));

г) премиальные выплаты по итогам работы. Устанавливаются по итогам работы за год. Размер и порядок исчисления премиальных выплат устанавливается в соответствии с [приложением № 7](%22%20%5Cl%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_5#Приложение_5) [[к настоящему Положению](%22%20%5Cl%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_5#Приложение_5)](#Приложение_5#Приложение_5)[;](%22%20%5Cl%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_5#Приложение_5)

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

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющим оценить результативность и качество его работы, установленными локальными нормативными актами Учреждения, с учетом установленных Положением о стимулирующих выплатах медицинским сотрудникам. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам)

38. При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать;

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

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

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

 г) участие в выполнении особо важных работ.

39. В Учреждении производится доплата молодым специалистам (в соответствии с «Положением о молодом специалисте»).

 Устанавливается выпускникам образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившим к работе по полученной специальности в течение года с момента окончания учебного заведения, не считая отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (отца, матери) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву, времени обучения на очной форме в аспирантуре, времени работы в интернатуре за пределами города Братска в следующих размерах:

а) имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании в размере 10% оклада по ПКГ;

б) имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием в размере 15% оклада по ПКГ;

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

а) выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания. Размер стимулирующей надбавки указан в Приложении 2 к настоящему Положению. Стимулирующие надбавки суммируются по каждому из оснований. Выплата стимулирующей надбавки за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» выплата стимулирующей надбавки применяется по одному из оснований. Применение стимулирующих надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.).

Для ПКГ «Медицинские и фармацевтические работники первого уровня» выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяются;

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

 Персональная стимулирующая надбавка может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки к окладу и ее размере принимается главным врачом Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персональной стимулирующей надбавки - до 3 окладов и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

41. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает главный врач, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в Учреждении с участием представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения, направленных организацией на оплату труда работников.

а) заместителей главного врача, главного бухгалтера и иных работников, подчиненным главному врачу Учреждения непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителю главного врача Учреждения - по представлению заместителя главного врача.

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

42. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника по соответствующей ПКГ, так и в абсолютном размере.

Стимулирующие выплаты работникам, установленные в процентном отношении к окладу, применяются к окладам по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов к окладам.

43. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

**Глава 8 Другие вопросы оплаты труда работников**

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

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

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители главного врача и работников Учреждения.

Работникам Учреждения условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников.

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

50. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, могут быть предусмотрены следующие выплаты:

а) в связи с получением Почетной грамоты:

- Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации – в размере 4 000 руб.

- Министерства здравоохранения Иркутской области – в размере 2 000 руб.

б) работнику, уволенному в связи с уходом на пенсию:

- отработавшему в Учреждении свыше 5 лет, в размере 2 000 руб.

- отработавшему в Учреждении свыше 10 лет, в размере 4 000 руб.

- отработавшему в Учреждении свыше 15 лет, в размере 6 000 руб.

- отработавшему в Учреждении свыше 20 лет, в размере 8 000 руб.

- отработавшему в Учреждении свыше 25 лет, в размере 10 000 руб.

 в) в связи со смертью работника в размере 10 000,00 руб.

51. Индексация (повышение) заработной платы работников осуществляется в соответствии с правовыми актами министерства здравоохранения Иркутской области.

 52. Настоящее положение вступает в силу с 01 марта 2019г.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» с применением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда

**Размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к окладам работников по занимаемой должности областного государственного бюджетного учреждений здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) | Квалифи-кационный уровень | Профессии (должности), входящие в квалификационный уровень | размер окладов, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | ПКГ «Медицинские и фармацевтические работники первого уровня» 1) | 1 | санитар(ка) выездной бригады | 7 100,0 |

| 1. | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | ПКГ «Средние медицинские и фармацевтические работники»: 1) | 1 |  медицинский статистик, медицинская сестра стерилизационной; медицинский регистратор | 7 550,00 |
| 2 |   | 7 650,00 |
| 3 | медицинская сестра; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; фармацевт | 7 750,00 |
| 4 | фельдшер, медицинская сестра – анестезист |  8 000,00 |
| 5 | старший фельдшер, заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) | 8 250,00 |
| 3. | ПКГ «Врачи и провизоры»: 1) | 1 |   | 9 000,00 |
| 2 | врачи-специалисты \*(1) |  9 500,00 |
| 3 | Врачи-станций (отделений) скорой медицинской помощи \*(2) | 10 000,00 |
|  | Старший врач станции скорой медицинской помощи | 10 500,00 |
| 4 |
| 4. | ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» 1) | 1 | Заведующий подстанцией – врач скорой медицинской помощи, заведующий организационно-методическим отделом – врач скорой медицинской помощи, заведующая аптекой - провизор. | 11 000,00 |
| 9 | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 2) | 1 | диспетчер, секретарь -руководителя, техник.  | 7 600,00 |
| 2 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория.  | 7 800,00 |
| 3 | Начальник хозяйственного отдела.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория | 8 000,00 |
|  |  | 4 | Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 200,00 |
|  |  | 5 | Начальник гаража | 8 500,00 |
| 10. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: 2) | 1 | Бухгалтер, инженер по технике безопасности, инженер по метрологии, инженер-программист (программист), системный администратор, экономист, специалист по кадрам, юрисконсульт, энергетик , специалист по охране труда. | 8 900,00 |
| 2 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория | 9 100,00 |
| 3 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория | 9 300,00 |
| 4 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 9 500,00 |
| 5 | Главные специалисты: в отделах; заместитель главного бухгалтера | 9 700,00 |
| 11. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: 2) | 1 | Начальник отдела кадров, начальник технического отдела (спецотдела и другое),  | 10 000,00 |
|  |  | 2 | Главный механик | 10 200,00 |
| 12. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:3) | 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; дворник, кастелянша; кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, мойщик. |  7 000,00 |
| 13. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»: 3) | 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, слесарь по ремонту автомобиля и т.д. | 7 500,00 |
|  |  | 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих. | 7 700,00 |
|  |  | 3 | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии ЕТКС работ и профессий рабочих. | 7 900,00 |
|  |  | 4 | наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 8 100,00 |

Примечание:

Для главного фельдшера устанавливается размер оклада – 14 000,00 рублей.

1. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»
2. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»
3. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых профессий рабочих»

 Приложение № 2

к положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» с применением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда

**Размер стимулирующей надбавки работников областного государственного бюджетного учреждений здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» за квалификационную категорию, ученую степень и почетное звание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категории  | Размер надбавки в руб. |
|  | Средние медицинские и фармацевтические работники |  |
| 1. | за вторую квалификационную категорию | 550,00 |
| 2. | за первую квалификационную категорию | 1 100,00 |
| 3. | за высшую квалификационную категорию | 1 700,00 |
|  | Врачи, работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг) |  |
| 1. | за вторую квалификационную категорию  | 800,00 |
| 2. | за первую квалификационную категорию | 1 600,00 |
| 3. | за высшую квалификационную категорию  | 2 400,00 |

Приложение № 3

 к положению об оплате труда работников

 областного государственного бюджетного

 учреждения здравоохранения «Братская

 городская станция скорой медицинской

 помощи» с применением системы оплаты

 труда, отличной от тарифной системы

 оплаты труда

**Перечень подразделений и должностей медицинских работников областного государственного бюджетного учреждений здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи», занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | % доплаты |  Основание |
|  |  Средний медицинский персонал |  |  |
| 1 | Фельдшер (кабинет подготовки к работе медицинских укладок) | 8 | Специальная оценка условий труда |
|  Врачебная общепрофильная бригада |
| 2 | Врач скорой медицинской помощи | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 3 | Фельдшер скорой медицинской помощи | 8 |
| Фельдшерская бригада |
| 4 | Фельдшер скорой медицинской помощи | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 5 | Медицинская сестра (медицинский брат) | 12 |
| Педиатрическая выездная бригада |
| 6 | Врач- педиатр  | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 7 | Фельдшер скорой медицинской помощи | 8 |
| Группа анестезиологии и реанимации выездной бригады |
| 8 | Врач анестезиолог-реаниматолог  | 15 | Специальная оценка условий труда |
| 9 | Врач скорой медицинской помощи | 15 |
| 10 | Фельдшер скорой медицинской помощи  | 15 |
| 11 | Медицинская сестра –анестезист | 15 |
| Психиатрическая выездная бригада |
| 12 | Врач - психиатр | 25 | Специальная оценка условий труда |
| 13 | Фельдшер скорой медицинской помощи | 25 |
| Бригада интенсивной терапии |
| 14 | Врач скорой медицинской помощи | 15 | Специальная оценка условий труда |
| 15 | Фельдшер скорой медицинской помощи  | 15 |
| Централизованная стерилизационная |
| 16 | Медицинская сестра ЦСО | 15 | Специальная оценка условий труда |

|  |
| --- |
| Прочий персонал |
| 17 | Начальник гаража (п/с «Центральная»)  | 4 | Специальная оценка условий труда |
| 18 | Диспетчер (п/с «Центральная»)  | 4 | Специальная оценка условий труда |
| 19 | Механик (п/с «Центральная») | 4 | Специальная оценка условий труда |
| 20 | Водитель автомобиля | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 21 | Водитель автомобиля (реанимационная бригада) | 15 | Специальная оценка условий труда |
| 22 | Водитель автомобиля (психиатрическая бригада) | 25 | Специальная оценка условий труда |
| 23 | Слесарь по ремонту автомобиля | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 24 | Электрогазосварщик | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 25 | Мойщик автотранспортных средств | 8 | Специальная оценка условий труда |
| 26 |  Слесарь-сантехник (Гараж) | 4 | Специальная оценка условий труда |
| 27 | Подсобный рабочий | 4 | Специальная оценка условий труда |

На основании ФЗ РФ 426-ФЗ от 28.12.2013г., ст. ТК РФ по результатам специальной оценки труда устанавливаются гарантии и компенсации по классам:

Оптимальный 1. – 0%

Допустимый 2. – 0%

Вредные условия труда 3.1 – 4%

 3.2 – 8%

 3.3 – 8%

 3.4 – 12%

Опасные условия труда 4. – 24%

При проведении очередной специальной оценки условий труда, если класс условий труда сохраняется, то на основании ФЗ 421-ФЗ РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценки условий труда» ст. 15 п.3 гарантии и компенсации не могут быть уменьшены.

Производится компенсационная выплата на молоко на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молоко или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

 Приложение № 4

 к положению об оплате труда работников

 областного государственного бюджетного

 учреждения здравоохранения «Братская

 городская станция скорой медицинской

 помощи» с применением системы оплаты

 труда, отличной от тарифной системы

 оплаты труда

**Перечень должностей медицинских и прочих работников областного государственного бюджетного учреждений здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи», получающих доплату за работу в ночное время**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | % доплаты | Основание |
| 1 | Врачи, средний медицинский персонал  | 100 | ст.154 ТК РФ |
| 2 | Прочий персонал (водитель автомобиля (скорая помощь) | 100 | ст.154 ТК РФ |
| 3 | Прочий персонал (мойщик) | 100 | ст.154 ТК РФ |
| 4 | Прочий персонал (механик, сторож, водитель)  | 50 | ст.154 ТК РФ |

 Приложение № 5

 к положению об оплате труда работников

 областного государственного бюджетного

 учреждения здравоохранения «Братская

 городская станция скорой медицинской

 помощи» с применением системы оплаты

 труда, отличной от тарифной системы

 оплаты труда

**Положение**

**о размерах и порядке исчисления надбавки стимулирующего характера работникам, за продолжительность непрерывной работы в областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи»**

1.1. Надбавка стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения устанавливается работникам областных государственных учреждений здравоохранения, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области (далее — работникам) в следующих максимальных размерах:

1) в размере 15% оклада за первые три года и по 15% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 45% оклада:

а) старшим врачам станций (отделений) скорой медицинской помощи;

б) врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи.

За врачами выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности заведующих отделениями, подстанциями скорой медицинской помощи, а также за работниками из числа среднего медицинского персонала выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи, перешедшими на должности фельдшера (медицинской сестры) по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, фельдшера (кабинет подготовки к работе медицинских укладок) или старшего фельдшера подстанции скорой медицинской помощи, сохраняются надбавки в размерах, соответствующих стажу непрерывной работы в выездных бригадах;

2) в размере 10% оклада за первые три года и 5% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15% оклада всем работникам, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в [подпункте 1](#sub_611#sub_611) Положения о размерах и порядке исчисления надбавки стимулирующего характера работникам (далее – Положение).

1.2. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, надбавка выплачивается и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

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

2.1. В стаж работы засчитывается:

1) работникам, предусмотренным в [подпункте 1](#sub_611#sub_611) пункта 1.1 Положения время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в указанном учреждение, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается;

2) работникам, предусмотренным в [подпункте 2](#sub_611#sub_611) пункта 1.1 Положения:

а) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях, в том числе на должностях врачей и провизоров-интернов, врачей и провизоров-стажеров, в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

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

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

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

д) время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций;

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

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

и) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах союза советских социалистических республик (далее - СССР), Союза Независимых Государств (далее - СНГ) и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности России, министерства внутренних дел России, министерства чрезвычайных ситуаций России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции России, не считая времени переезда;

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

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

м) время непрерывной работы в приемниках-распределителях министерства внутренних дел России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

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

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

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

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

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

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

2.2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в муниципальные учреждения здравоохранения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

1) не позднее одного месяца:

а) со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

б) после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения;

в) после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1, 2 пункта 1.1 Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

г) со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Роспотребнадзор), Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения;

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

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

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

2) не позднее двух месяцев:

а) со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в [подпунктах 1, 2 пункта 1.1](#sub_611#sub_611) Положения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

б) после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в [подпунктах 1, 2 пункта 1.1](#sub_611#sub_611) Положения.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

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

3) не позднее трех месяцев:

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

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

в) со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности России, министерства внутренних дел России, министерства чрезвычайных ситуаций России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции России, не считая времени переезда;

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

5) не позднее одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в [подпунктах 1, 2 пункта 1.1](#sub_611#sub_611) Положения;

6) стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в[подпунктах 1, 2 пункта 1.1](#sub_611#sub_611) Положения:

а) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

г) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социальной защиты населения;

д) женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1, 2 пункта 1.1 Положения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

е) занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости;

7) стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

в) отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавка за время отбывания наказания не выплачивается и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами [1–5](#sub_6221#sub_6221) пункта 2.2 Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.4. Время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения и социальной защиты населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе Положения в стаж работы не засчитывается и прерывает его.

 Приложение № 6

 к Положению

 об основных условиях оплаты труда

 работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения

 «Братская городская станция скорой медицинской помощи» с применением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда

**Положение**

**о материальном стимулировании (интенсивность) работников**

**областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи»**

**Раздел I. Общие положения**

1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением министерства и определяет основные условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» (далее Учреждение).

1.2. Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных медицинских услуг.

1.3. Основными задачами материального стимулирования являются:

* повышение качества оказываемых медицинских услуг;
* повышение удовлетворенности (получателями услуг) качеством оказанных медицинских услуг;
* эффективное использование имеющегося в учреждении кадрового потенциала;
* повышение уровня социальной защищенности членов коллектива, поддержке благоприятного психологического климата путем достижения объективности и справедливости в вопросах оплаты труда;

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении, применяются к окладам по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

1.5. Стимулирующие выплаты производятся как по основной работе, так и по совместительству работникам списочного состава (без внешних совместителей) Учреждения.

1.6. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

1.7 Решение о назначении, размере выплат стимулирующего характера ежемесячно рассматривается комиссией по стимулирующим выплатам и утверждается руководителем Учреждения.

1.8.Положение определяет название выплат, порядок и условия ежемесячного материального стимулирования работников в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

1.9.Перечень стимулирующих выплат работникам Учреждения:

1) выплата за интенсивную работу и квалифицированное качественное выполнение своих должностных обязанностей;

2) выплата за выполнение дополнительного объёма работ, не входящего в должностные обязанности, принимается главным врачом Учреждения для каждого работника индивидуально, но не менее 10% оклада.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – 50% за фактически отработанное время (по письменному согласию работника).

 Решение о стимулирующих выплатах за выполнение дополнительного объёма работ, не входящего в должностные обязанности, принимается главным врачом Учреждения для каждого работника индивидуально.

1.10 Материальное стимулирование работников может быть начислено при полном обеспечении начисленной заработной платы работникам в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 2.1 и подпунктами 1, 4 пункта 6.1 Положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» с применением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты труда.

**Раздел II. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

2.1. Основным условием стимулирования является качественное выполнение объемов по государственному заданию (государственному заказу), плановых мероприятий и заданий, инициативное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, выполнение норм трудового законодательства, условий коллективного договора и внутреннего трудового распорядка.

2.2. Оценка работы врачебного и среднего медицинского персонала оказывающих непосредственно экстренную медицинскую помощь проводится заведующими подстанциями, заместителем главного врача по медицинской части, врачебной комиссией на основании экспертизы первичных учетных документов (ф-109/у; ф-110/у; ф-114/у.).

2.3.Оценка работы заместителей главного врача, заведующих структурных подразделений, главного фельдшера, главного бухгалтера, начальника АХО, специалиста по охране труда, начальника отдела кадров, секретаря-руководителя, проводится главным врачом.

2.4.Оценка работы прочих работников на станции проводится руководителями соответствующих структурных подразделений по принадлежности.

2.5. Заведующий соответствующего структурного подразделения проводит оценку качества и эффективности работы персонала путем сопоставления достигнутых результатов каждого, в соответствии с критериями деятельности работников указанных в разделе № III настоящего положения, с учётом должности работника.

2.6.Итоги оценки качества и эффективности работы персонала, заведующий соответствующего структурного подразделения оформляет протоколом и передаёт в комиссию по материальному стимулированию ежемесячно.

2.7.Производить стимулирующую выплату водителям автомобилей (скорой помощи) за перенос носилок в размере 100 рублей за одного носилочного больного без учета налогов.

Водителям автомобилей (скорой помощи) производить пометку в путевом листе автомобиля о количестве перенесенных больных за рабочую смену.

Выездному медицинскому персоналу ставить отметку о перенесенном пациенте в карте вызова больного, а так же в путевом листе автомобиля с указанием номера карты вызова за подписью медицинского сотрудника.

Диспетчерам гаражей обеспечить учет носилочных больных.

Предоставлять ежемесячно на заседание комиссии по материальному стимулированию данные по количеству перенесенных носилок за месяц персонально каждым водителем (скорой помощи).

Контроль за достоверностью предоставляемых данных, осуществлять ежеквартально, следующим составом комиссии:

а) председатель комиссии – заведующий подстанцией, либо лицо его замещающее.

б) диспетчер гаража, либо лицо его замещающее.

в) медицинский статистик.

2.8.Ежемесячное подведение итогов по Учреждению в целом производится комиссией по материальному стимулированию, с оформлением итогового протокола.

**Раздел III. Критерии оценки деятельности.**

Стимулирующие выплаты за интенсивную работу и квалифицированное, качественное выполнение своих должностных обязанностей:

**3.1. Главный фельдшер.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: организация и контроль работы среднего медицинского и младшего медицинского персонала станции; Организация и проведение учебного процесса в подразделении  | Нарушение плана, выявленные дефекты |  4 |
| 2. | Организация и контроль соблюдения санитарно-противоэпидемического режима на станции; | Выявленные дефекты |  4 |
| 3. | Качественное ведение и заполнение документации. Своевременное предоставление отчетности | Нарушение ведения учетно-отчетной документации. Нарушения сроков предоставления отчётной документации  |  4 |
| 4 | Контроль за учётом, хранением, расходованием медикаментов, перевязочных средств, изделий медицинского назначения на станции. | Нарушение плана, выявленные дефекты |  4 |
| 5 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и правил этики и деонтологии | Докладная |  4 |

**3.2. Заведующий (отделением) подстанцией – врач скорой медицинской помощи, старший врач скорой медицинской помощи, врач скорой медицинской помощи, врач- педиатр, врач анестезиолог-реаниматолог, врач-психиатр.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка (%)** |
| 1. | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок в учреждении | Докладная, протокол комиссии |  15 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима при выполнении медицинских манипуляций | Докладная |  5 |
| 3. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная |  5 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная |  5 |
| 5. | Соблюдение норм охраны труда | Докладная |  5 |

**3.3. Заведующий-фельдшер, старший фельдшер, фельдшер (кабинет подготовки к работе медицинских укладок), фельдшер скорой медицинской помощи, медицинская сестра- анестезист, медицинская сестра (медицинский брат).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка (%)** |
| 1. | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок в учреждении | Докладная, протокол комиссии |  4 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима при выполнении медицинских манипуляций | Докладная |  4 |
| 3. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная |  4 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная |  4 |
| 5. | Соблюдение норм охраны труда | Докладная |  4 |

**3.4. Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок в учреждении | Докладная, протокол комиссии |  4 |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб | Докладная |  4 |
| 3. | Полнота и точность заполнения документации | Докладная |  4 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная |  4 |
| 5. | Соблюдение норм охраны труда | Докладная |  4 |

**3.5. Медицинская сестра стерилизационной.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок в учреждении | Докладная, протокол комиссии |  4 |
| 2. | Отсутствие обоснованных жалоб | Докладная |  4 |
| 3. | Полнота и точность заполнения документации | Докладная |  4 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная |  4 |
| 5. | Соблюдение норм охраны труда | Докладная |  4 |

**3.6. Заведующий врач-статистик, врач-статистик**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей:качественная и своевременная обработка и предоставление статистических данных и всего комплекса профильных работ; | Нарушения сроков предоставления отчётной документации |  15 |
| 2 | Осуществление учебно-методического руководства медицинских подразделений станции; организация и проведение учебного процесса в подразделении | Выявленные дефекты. Нарушение плана |  5 |
| 3. | Качественное ведение и заполнение документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации  |  5 |
| 4. | Контроль за соблюдением плана повышения квалификации и аттестации медицинских работников. | Несоблюдение положения об организации и проведении контроля качества медицинской помощи  |  5 |
| 5. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и правил этики и деонтологии | Докладная |  5 |

**3.7. Медицинский статистик, медицинский регистратор.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: своевременная и качественная систематизация, и статистическая обработка учетно-отчетных данных. | Нарушение ведения учетно-отчетной документации |  4 |
| 2. | Проведение анализа и оценки результатов деятельности станции с использованием статистических методов. | Нарушения сроков предоставления отчётной документации |  4 |
| 3. | Обеспечение достоверности данных статистических отчётов.  | Выявленные дефекты, докладная  |  4 |
| 4. | Организация работы с обращениями населения за медицинскими справками | Выявленные дефекты |  4 |
| 5. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная |  4 |

**3.8. Заведующий аптекой - провизор, фармацевт.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Ответственность за учет, хранение медикаментов, средств медицинского назначения и других материальных ценностей; | Выявленные дефекты |  15 |
| 2. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей:своевременное предоставление отчётов по направлению работы и заявок на медикаменты и изделия медицинского назначения. | Нарушения сроков предоставления отчётной документации |  5 |
| 3. | Качественное ведение и заполнение документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации  |  5 |
| 4. | Ответственность за учет, хранение и оборот наркотических лекарственных средств, включая контроль за допуском к работе с наркотическими и психотропными лекарственными препаратами; | Выявленные дефекты |  5 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная |  5 |

**3.9. Начальник отдела кадров.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей.  | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Качественное ведение кадрового делопроизводства | Нарушение ведения кадровой документации. Выявленные дефекты, докладная |  9 |
| 3 | Отсутствие нарушений трудового законодательства. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Своевременная подготовка и предоставление отчетности по направлению деятельности  | Выявленные дефекты | 9 |
| 5 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.10. Начальник гаража.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Оперативность распределения автотранспортных средств. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Проведение работы с водительским составом. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.11. Начальник технического отдела, техник.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Правильное ведение технической документации, своевременность формирования отчетов. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Контроль за нормами расхода ГСМ. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.12. Начальник хозяйственного отдела.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: обеспечение должных условий для безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; | Докладная | 9 |
| 2 | Своевременное обеспечение мягким инвентарем и техническим оборудованием не медицинского назначения; | Выявленные дефекты | 9 |
| 3 | Своевременным составлением технической, учетной и отчетной документации. | Докладные | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.13. Заместитель главного бухгалтера, ведущий бухгалтер, бухгалтер, ведущий экономист, экономист.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: соблюдение финансовой и кассовой дисциплины. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Качественное ведение и заполнение документации. Качественное ведение и хранение учётно-отчётной документации. | Нарушение ведения учетно-отчетной документации. Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Отсутствие нарушений налогового и бюджетного законодательства. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Своевременная подготовка и предоставление отчётности по направлению деятельности. | Выявленные дефекты | 9 |
| 5. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.14. Ведущий специалист по кадрам.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Качественное ведение и заполнение документации по кадрам | Нарушение ведения кадровой документации. Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3 | Отсутствие нарушений трудового законодательства. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Своевременная подготовка и предоставление отчетности по воинскому учету  | Выявленные дефекты | 9 |
| 5 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.15. Главный механик.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Отсутствие нарушений, выявленных при проведении проверок в учреждении | Докладная, протокол комиссии | 9 |
| 3. | Ведение учётно-отчетной документации. | Нарушение ведения учетно–отчетной документации | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.16. Инженер по безопасности движения.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Оперативность оформления документации. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Своевременный контроль за страхованием автотранспортных средств. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.17. Специалист по охране труда.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: организация и обеспечение должного уровня техники безопасности и противопожарной защиты; | Нарушение ведения учетно-отчетной документации, нарушение плана, выявленные дефекты | 9 |
| 2 | Своевременная организация эффективной оценки труда сотрудников. | Нарушение плана  | 9 |
| 3 | Своевременная организация профилактических мероприятий производственного травматизма; | Нарушения сроков предоставления отчётной документации, выявленные дефекты  | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная | 9 |
| 5 | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.18. Механик**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 2 | Правильное ведение технической документации. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 3. | Оперативность проведения ТО и ТР | Выявленные дефекты, докладная | 2  |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 2 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 2 |

**3.19 Механик (КПП)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 2 | Правильное оформление технической документации. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 3. | Тщательность контроля при выпуске автотранспортных средств на линию. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 2 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 2 |

**3.20. Диспетчер.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9  |
| 2 | Правильное ведение путевой документации, табелей и графиков. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Оперативность отслеживания и распределения водителей и транспортных средств. | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.21. Ведущий системный администратор.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: - своевременное и качественное выполнение всего комплекса профильных работ.  | Нарушение ведения учетно-отчетной документации  | 9 |
| 2. | Содержать оборудование и аппаратуру в исправности | Выявленные дефекты, докладная  | 9 |
| 3 | Своевременное обучение сотрудников пользованием ПК  | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4 | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и | Докладная  | 9 |
| 5 | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.22. Ведущий юрисконсульт.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 2 | Работа по составлению и согласованию договоров | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 3. | Представление интересов ОГБУЗ «Братская городская станция скорой медицинской помощи» в суде, прокуратуре, трудовой инспекции и других государственных учреждениях  | Выявленные дефекты, докладная | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 9 |

**3.23. Инженер по метрологии 2 категории.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Своевременное проведение метрологического исследования медицинской техники  | Нарушения сроков | 9 |
| 2 | Контроль за выполнением технического обслуживания медицинской техники | Нарушения сроков  | 9 |
| 3 | Качественное ведение учетно-отчетной документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации  | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная | 9 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.24. Секретарь -руководителя.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1 | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: своевременная и качественная систематизация поступающей корреспонденции в учреждение. | Выявленные дефекты, докладная  | 9 |
| 2 | Обеспечение сохранности документов учреждения. | Выявленные дефекты, докладная  | 9 |
| 3 | Выполнение всего комплекса профильных работ связанных с делопроизводством, документооборотом, печатными и копировальными функциями | Выявленные дефекты, докладная  | 9 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная | 9 |
| 5.  | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 9 |

**3.25. Водитель автомобиля**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1 | Надбавка за классность  | 1 класс  | 25 |
| 2 | Надбавка за классность  | 2 класс | 10 |

**3.26. Слесарь по ремонту автомобилей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 2 | Соблюдение условий безопасного проведения работ. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Соблюдение санитарных норм на рабочем месте. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 6 |

**3.27. Электрогазосварщик**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 2 | Соблюдение условий безопасного проведения работ. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Бережное отношение к инструменту и оборудованию. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 6 |

**3.28. Кастелянша.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 2 | Качественный учет, хранение и использование материальных ценностей. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Выполнение всего комплекса профильных работ связанных с подготовкой спец.одежды для медицинского персонала.  | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 6 |

**3.29. Кладовщик.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Нарушение ведения учета инвентаря, хранения материальных ценностей | 6 |
| 2 | Качественный учет, хранение и использование материальных ценностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Ведение учётно-отчетной документации по движению материальных ценностей. | Нарушение ведения учетно–отчетной документации | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 6 |

**3.30. Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1 | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: обработка информации на электронно-вычислительных машинах по рабочим инструкциям с пульта управления  | Выявленные дефекты, докладная | 7 |
| 2. | Подготовка технических носителей информации на устройствах подготовки данных | Выявленные дефекты, докладная | 7 |
| 3 | Контроль технических носителей информации, оформление результатов выполненных работ | Докладная | 7 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | Докладная | 7 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная | 7 |

**3.31 Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, необходимое для работы | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |

**3.32. Мойщик автотранспортных средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, необходимое для работы | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Выявленные дефекты, докладная | 2 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии | Выявленные дефекты, докладная | 2 |

**3.33. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 2 | Соблюдение условий безопасного проведения работ. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 6 |

**3.34. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей: своевременное и качественное выполнение сантехнических работ. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 2.  | Своевременное и качественное выполнение ремонта твердого инвентаря, ремонта здания | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 3 | Своевременное и качественное выполнение работ с электрооборудованием | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и  | Докладная | 6 |
| 5 | Соблюдение правил этики и деонтологии |  | 6 |

**3.35. Сторож.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, необходимое для работы | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |

**3.36. Слесарь-сантехник**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 2 | Соблюдение условий безопасного проведения работ. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 3. | Оперативность выполнения заявок по устранению неполадок. | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка  | Докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | 6 |

**3.37. Дворник**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. | Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, необходимое для работы | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |

**3.38 Подсобный рабочий**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка(%)** |
| 1. |  Надлежащая степень ответственности выполнения своих должностных обязанностей. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 2. | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 3 | Обеспечение сохранности имущества, необходимое для работы | Выявленные дефекты, докладная | 6 |
| 4. | Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |
| 5. | Соблюдение этики и деонтологии | Выявленные дефекты, докладная  | 6 |

**Раздел IV. Условия снижения или лишения стимулирующих выплат**

4.1.Основанием для снижения стимулирующих выплат является, нарушение критериев качества настоящего Положения (раздел III)

4.2.Основанием для лишения или снижения стимулирующих выплат является:

- выговор - 100%

- замечание - 50%

4.3.Основанием для снижения стимулирующих выплат является акт экспертизы качества медицинской помощи от страховых компаний.

Сумма снижения стимулирующих выплат зависит от выявленных дефектов

(25-100% от стоимости 1 вызова скорой медицинской помощи в рублях, согласно утвержденных тарифов ТПГГ на текущий год).

**Снижение стимулирующих выплат (в рублях) согласно выявленных дефектов от страховых компаний**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | Сумма снижения стимулирующих выплат согласно **%** штрафа карты вызова от страховой компании. | Стоимость вызова скорой медицинской помощи |
| **25%** | **50%** | **75%** | **100%** |
| 1 | Врачебная бригада(взросл.) | 671-96 | 1343-93 | 2015-89 | 2687-86 | **2687-86** |
| 2 | Врачебная бригада(педиатр.) | 671-96 | 1343-93 | 2015-89 | 2687-86 | **2687-86** |
| 3 | Фельдшерская бригада(взросл.) | 671-96 | 1343-93 | 2015-89 | 2687-86 | **2687-86** |
| 4 | Фельдшерская бригада(педиатр.) | 671-96 | 1343-93 | 2015-89 | 2687-86 | **2687-86** |

**Раздел V. Критерии оценки деятельности заместителей руководителя, начальника планово-экономического отдела и главного бухгалтера**

5.1.Заместителям руководителя, начальнику планово-экономического отдела и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде премиальных выплат. Выплачиваются в сроки выплаты выплат стимулирующего характера руководителя учреждения и могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных главному врачу.

Заместитель главного врача по медицинской части

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка** |
| 1. | Выполнение плана объемных показателей. | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 2. | Обоснованные жалобы | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 3 | Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности) | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 4. | Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности). | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 5. | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи | ежеквартальный отчет | До 20 |

Начальник планово-экономического отдела, главный бухгалтер

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка** |
| 1. | Выполнение плана по достижению соотношения заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней по субъекту. | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 2. | Использование субсидий на выполнение государственного задания и иных субсидий в отчетном периоде | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 3 | Своевременное и качественное представление отчетной информации | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 4. | Заключение и исполнение договоров в установленные сроки, согласно проведенным открытым аукционам | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 5. | Соблюдение Правил трудового распорядка | ежеквартальный отчет | До 20 |

Заместитель главного врача по ГО и ЧС

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия качества** | **Основание** | **Оценка** |
| 1. | Организация подготовки медицинских работников к оказанию медицинской помощи и защите персонала в условиях чрезвычайной ситуации | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 2. | Обеспеченность готовности учреждения к действиям в условиях чрезвычайной ситуации | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 3 | Своевременное представление отчетов и запрашиваемой информации по ГО и МК в министерство здравоохранения  | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 4. | Осуществление постоянного контроля за готовностью учреждения к работе в условиях чрезвычайной ситуации | ежеквартальный отчет | До 20 |
| 5. | Соблюдение Правил трудового распорядка | ежеквартальный отчет | До 20 |

5.2. Наложение дисциплинарного взыскания в виде замечания в отчетном периоде влечет уменьшение размера стимулирующих выплат на 25%;

Наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора в отчетном периоде влечет уменьшение размера стимулирующих выплат на 50%;

Приложение № 7

к Положению

об основных условиях оплаты труда

работников областного

государственного бюджетного

учреждения здравоохранения

 «Братская городская станция скорой

медицинской помощи»

с применением системы оплаты труда,

отличной от тарифной системы оплаты

труда

**Премиальные выплаты.**

1. Премиальные выплаты по итогам работы за год относятся к выплате стимулирующего характера работников Учреждения.

2. Настоящее приложение определяет порядок и условия этих выплат работникам Учреждения в зависимости от качественных показателей деятельности каждого конкретного работника.

3. Размер премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу работника по соответствующей ПКГ (без учета повышающих коэффициентов к окладам), так и в абсолютном размере.

4. Основным условием премирования является качественное выполнение объемов по государственному заданию (государственному заказу), плановых мероприятий и заданий, инициативное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей, выполнение норм трудового законодательства (полная отработка нормы рабочего времени), условий коллективного договора и внутреннего трудового распорядка.

5. Ежегодные премиальные выплаты в полном объёме, назначаются Работнику не имеющему дисциплинарных взысканий в течении календарного года. Расчёт производится пропорционально отработанного времени всем сотрудникам в зависимости от даты трудоустройства. В зачет отработанного времени не включаются периоды нахождения работника на больничном листе, (кроме нахождения работника на больничном листе, при получении работником травмы полученной на производстве, при условии, что травма получена работником без допущения нарушений условий охраны труда), отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребёнком, учебные отпуска с отрывом от производства не соответствующие профилю занимаемой должности.

6. Размер премиальной выплаты каждого работника определяется конечным результатом деятельности Учреждения.

7.Премиальные выплаты заместителям главного врача, начальнику планово-экономического отдела, главному бухгалтеру, Учреждения устанавливаются главным врачом. Размеры этих выплат определяются с учетом качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

8. Подведение итогов по работе Учреждения за год и определение конкретных размеров премиальных выплат каждому работнику Учреждения производится комиссией по материальному стимулированию на основании протоколов структурных подразделений за отчётный год и оформляются приказом по Учреждению. Согласно приказу по Учреждению выплачивается бухгалтерией один раз в год, в сроки выдачи заработной платы.

**Условия осуществления премиальных выплат.**

9. Премиальные выплаты могут быть начислено при полном обеспечении начисленной заработной платы работникам.

10. Решение о выплате премиального вознаграждения работникам учреждения принимается руководителем Учреждения единолично на основании данных о количестве финансовых средств, предоставленных начальником планово-экономического отдела.

11. Премиальные выплаты производятся по основной работе.

Размер и условия премиального стимулирования работников определяется

настоящим положением, с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей.

12. Основанием для снижения и лишения премиальных выплат является наличие у работника в текущем году дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров). Работник лишается премиальных выплат по итогам работы за год на 50% в случае наличия «Замечания» в текущем году. В случае получения работником дисциплинарного взыскания в виде «Выговора» работник лишается премиальных выплат по итогам работы за год на 100%.

13. Премиальные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются уволившимся лицам при расчёте компенсации положенной работнику при увольнении.

.

Приложение № 8

к положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи» с применением системы оплаты труда, отличной от тарифной системы оплаты

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о стимулирующих выплатах медицинским работникам**

**областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения**

**«Братская городская станция скорой медицинской помощи»**

**с целью совершенствования организации и улучшения качества оказания медицинской помощи.**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1.Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании Приложения к приказу министерства здравоохранения Иркутской области № 32-мпр от 28.04.2017г «Приложение 1 к Примерному положению об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области».

1.2. Положение определяет порядок и условия ежемесячных стимулирующих выплат в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на дальнейшее совершенствование организации медицинской помощи населению, создания заинтересованности медицинского персонала в улучшении качества оказания медицинской помощи.

1.3.Положение вводится с целью реализации принципа оплаты труда медицинских работников, ориентированного на конечный результат работы и создания необходимых условий для оказания качественных медицинских услуг.

**Раздел 2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Основным условием стимулирования является качественное выполнение объемов по государственному заданию (государственному заказу), плановых мероприятий и заданий, инициативное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

2.2. Ежемесячные денежные выплаты медицинским работникам выплачиваются за счет средств системы обязательного медицинского страхования включенных в объемы подушевого финансирования скорой медицинской помощи и субсидии на выполнение государственного задания.

2.3.Денежные выплаты носят стимулирующий характер и устанавливаются в следующих размерах:

- для врача - 5,0 тыс. руб. в месяц;

- для фельдшера - 3,5 тыс. руб. в месяц;

- для медицинской сестры - 2,5 тыс. руб. в месяц.

2.4. Денежные выплаты осуществляются с применением районного коэффициента, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с тяжелыми климатическими условиями; процентной надбавки к заработной плате, установленной статьями 315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а так же за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями.

2.5. Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более одной ставки по основной должности.

2.6. Ежемесячное подведение итогов по Учреждению в целом производится комиссией постимулирующим выплатам медицинским работникам областного государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Братская городская станция скорой медицинской помощи»

с целью совершенствования организации и улучшения качества оказания медицинской помощи с оформлением протокола по стимулирующей выплате по каждому конкретному работнику.

2.7. Стимулирующие выплаты медицинским работникам выплачиваются бухгалтерией ежемесячно в сроки выдачи заработной платы на основании приказа главного врача.

2.8. Стимулирующие выплаты производятся как по основной работе так и по совместительству работникам списочного состава (без внешних совместителей) Учреждения.

**Раздел 3. Оценка качества оказания медицинской помощи.**

3.1. Оценка качества оказания медицинской помощи медицинским персоналом и размеры стимулирующих выплат осуществляются путем сопоставления результатов с установленными критериями (Раздел № 4 настоящего Положения).

3.2. Контроль качества оказания медицинской помощи врачебного и среднего медицинского персонала проводится согласно, Положения об организации и проведении контроля качества медицинской помощи и осуществляется заведующими подстанциями, заместителем главного врача по медицинской части, врачебной комиссией.

3.3. Оценка критериев работы заведующих подстанциями, проводится главным врачом и заместителем главного врача по медицинской части.

3.4. Контроль за деятельностью старших фельдшеров и медицинских сестер стерилизационной осуществляет главный фельдшер.

**Раздел 4. Критерии оценки деятельности врачей, фельдшеров и медицинских сестер.**

4.1. Врач скорой медицинской помощи, врач-педиатр, врач анестезиолог-реаниматолог, врач-психиатр, фельдшер скорой медицинской помощи.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия качества | Основание | Оценка |
| 1. | Расхождение диагнозов СМП и предварительных диагноз стационара | Расхождение диагноза (талон к сопроводительному листу СМП - форма 114/у) | до 10 %( - 2 % за каждый случай) |
| 2. | Показатель госпитализации больных, доставленных СМП | Доля госпитализированных к общему числу доставленных больных СМП | до 10% не менее 70% (-5% при 70-60% -10% ниже 60%) |
| 3. | Показатель повторных вызов в течение суток (за исключением активных) | Наличие дефектов при оказании медицинской помощи приведших к повторному обращению (карта вызова СМП форма 110/у) | до 10 %( - 2 % за каждый случай) |
| 4. | Дефекты в оформлении медицинской документации | Число замечаний | до 10 %( - 2 % за каждый случай) |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб |  | замечание, выговор |
| 6. | Соблюдение стандартов (протоколов) оказания скорой медицинской помощи. | Дефекты при контроле качества медицинской помощи I-III уровней.(УКЛ)  | до 30 %УКЛ:-20% -0,9 – 0,75 -30% ниже 0,75 |
| 7. | Улучшение показателей здоровья населения | Догоспитальная летальность при инсультах, инфарктах, травмах, отравлениях, детей до года | до 30% |

 Выплаты стимулирующего характера врачу (фельдшеру) скорой помощи не начисляются в следующих случаях:

а) необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.2. Медицинская сестра стерилизационной.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | Основание | Оценка |
| 1. | Качественное ведение и заполнение документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации | до 10 % |
| 2. | Качественное проведение комплекса дезинфекционных мероприятий. | Нарушения, выявленные при производственном контроле и проверках контролирующих органов. | до 30 % |
| 3. | Качественное проведение комплекса стерилизационных мероприятий. | Нарушения, выявленные при производственном контроле и проверках контролирующих органов. | до 30 % |
| 4. | Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима  | Нарушения, выявленные при производственном контроле и проверках контролирующих органов. | до 30 % |

4.3. Медицинская сестра анестезист, медицинский брат.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия качества | Основание | Оценка |
| 1. | Качественное ведение и заполнение документации |  Нарушение ведения учетно-отчетной документации | до 10 % |
| 2. | Соблюдение алгоритма проведения медицинской манипуляции | Докладная  | до 40% |
| 3. | Соблюдение санитарно-противоэпидемического режима  | Докладная, протокол комиссии по профилактике ВБИ о нарушениях. | до 40 % |
| 4. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | до 10 % |

4.4. Фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия качества | Основание | Оценка |
| 1. | Качественное ведение и заполнение документации  | Нарушение ведения учетно-отчётной документации | до 30 % |
| 2. | Соблюдение алгоритма приема и передачи вызова СМП | Нарушение алгоритма приема и передачи вызовов , | до 40% |
| 3. | Своевременное предоставление оперативной информации, согласно схем оповещения.  | Докладная | до 20 % |
| 4. | Соблюдение правил этики и деонтологии | Докладная  | до 10 % |

4.5. Старший фельдшер.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия качества | Основание | Оценка |
| 1. | Качественное ведение и заполнение документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации | до 10 % |
| 2. | Организация и контроль за проведением профилактических и противоэпидемических мероприятий  | Нарушение плана, результаты проверки контролирующих органов. | до 30 % |
| 3. | Рациональная расстановка кадров для обеспечения непрерывной круглосуточной работы подразделения. | Докладная  | до 20 % |
| 4. | Организация и проведение учебного процесса со средним и младшим медицинским персоналом подразделения. | Нарушение плана | до 20% |
| 5. | Контроль за комплектацией ящиков-укладок и специализированных укладок для оказания медицинской помощи. | Докладная  | до 20 % |

4.6. Заведующий подстанцией.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия качества | Основание | Оценка |
| 1. | Качественное ведение и заполнение документации | Нарушение ведения учетно-отчетной документации | до 10 % |
| 2. | Своевременное предоставление отчетности | Нарушения сроков предоставления отчётной документации | до 20 % |
| 3. | Контроль качества медицинской помощи I уровня. | Несоблюдение положения об организации и проведении контроля качества медицинской помощи  | до 30 % |
| 4. | Организация работы с обращениями населения на качество медицинской помощи. | Выявленные дефекты | до 20% |
| 5. | Организация и проведение учебного процесса в подразделении | Нарушение плана | до 20 % |

**Раздел 5. Условия снижения стимулирующих выплат.**

5.1.Основанием для снижения стимулирующих выплат являются, нарушение критериев качества настоящего Положении (раздел 4).

5.2. Основанием для лишения или уменьшения стимулирующих выплат являются дисциплинарный проступок, связанный с качеством оказания медицинской помощи:

- выговор - 100%

- замечание - 50%