

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета

_____ Р.И. Расулова

«__» _____ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Главный врач

_____ В.В. Аполонов

«__» _____ 2021 г.

**Положение об оплате труда
государственного автономного учреждения здравоохранения
«Тобольская городская стоматологическая поликлиника», (ГАУЗ ТО «ТГСП»)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАУЗ ТО «ТГСП», подведомственное Департаменту здравоохранения Тюменской области (далее соответственно - Положение, учреждения), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительством Тюменской области от 04.03.2013г. № 273-рп «Изменения в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности здравоохранения в Тюменской области».

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению за счет источников финансирования (средств ОМС, средств от деятельности приносящей доход, субсидий на иные цели);

- перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет источников финансирования (средств ОМС, средств от деятельности приносящей доход, средств бюджета);

- перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет источников финансирования (средств ОМС, средств от деятельности приносящей доход, средств бюджета);

- условия оплаты труда заведующих отделениями и главной медицинской сестры за счет источников финансирования (средств ОМС, средств от деятельности приносящей доход, средств бюджета).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, размера субсидий на иные цели в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, объема средств государственных внебюджетных фондов, направленных на возмещение затрат учреждения на оказание медицинских услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В соответствии с согласованной Департаментом здравоохранения Тюменской области организационной структурой учреждения, руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Ответственность за превышение расходов фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

1.6. Оплата труда работников, занятых по основному месту работы, по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

1.9. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.10. Зарплата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

При установлении систем оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

- наличие показателей эффективности и критериев деятельности работников медицинской организации для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

- применение демократических процедур при оценке эффективности

работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием выборного профсоюзного органа).

1.11. В ГАУЗ ТО «ТГСП» сдельная оплата труда для работников подразделений, оказывающих платные услуги. Сдельная система оплаты труда для данной категории работников установлена коллективным договором, иными нормативными актами учреждения.

1.12. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается правовым актом Департамента здравоохранения Тюменской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет источников финансирования (средств ОМС, средств от деятельности приносящей доход, средств бюджета) и включает в себя:

- оклад (должностной оклад)
- выплаты компенсационного характера
- выплаты стимулирующего характера

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.5. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников лечебно-профилактического и детского отделений

3.1. Оплата труда медицинских работников осуществляется из трех источников: средства ОМС; средства от деятельности, приносящей доход; средства бюджета.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) медицинских работников, которые непосредственно участвуют в процессе оказания медицинской помощи населению, установлены в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

3.2.1. Заработная плата работников состоит из оплаты выполненных работ (далее – сдельная оплата труда), которая определяется выполнением объема медицинской помощи по ТП ОМС. Индивидуальное выполнение медицинской помощи по соответствующей должности на установленную в УЕТ норму трудовых затрат в месяц устанавливается локальными нормативными актами или регламентирующими документами организации.

3.2.2. При перевыполнении месячного индивидуального выполнения медицинской помощи по ТП ОМС устанавливается выплата с учетом тарифной ставки из расчета стоимости одной УЕТы - 28 рублей за объем перевыполненных УЕТ.

3.2.3. При медицинской помощи в экстренной форме производить оплату врачебному персоналу из расчета почасовой ставки – 125 рублей в час.

3.2.4. При медицинской помощи в экстренной форме производить оплату среднему медицинскому персоналу из расчета почасовой ставки – 75 рублей в час.

3.3. В целях улучшения материального положения работников учреждения, увеличение объема оказываемых платных медицинских услуг производить оплату, из средств от деятельности, приносящей доход в процентном соотношении в зависимости от индивидуального дохода по платным услугам:

Должность работников	% начисления на выполнение индивидуального дохода
Врач-стоматолог, врач-стоматолог-терапевт, врач-стоматолог детский, врач-стоматолог-хирург	15,0
Зубной врач	13,8
Гигиенист стоматологический	10,0
Рентгенолаборант	14,5

3.3.1. Индивидуальный финансовый план в месяц для лечебного персонала устанавливается локальными нормативными актами или регламентирующими документами организации.

3.3.2. Из средств от деятельности, приносящей доход оплату труда средних медицинских работников производить в процентном соотношении в зависимости от суммы индивидуального выполнения врача по платным услугам:

Должность работников	% от суммы индивидуального выполнения врача
Медицинская сестра	2
Медицинская сестра (за работу в хирургическом кабинете и в детском отделении)	2,8

3.4. В целях достижения целевых показателей по заработной плате медицинских работников учреждения по итогам работы за полный рабочий месяц, при наличии финансирования, из средств бюджета Тюменской области (субсидии на иные цели), предусмотренных в сфере здравоохранения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в соответствии Приложением 4 к настоящему Положению.

3.5. Медицинские работники имеют право на получение выплат компенсационного и

стимулирующего характера из всех источников финансирования, в соответствии с разделами 6 и 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников ортопедического отделения

4.1. Оплата труда медицинских работников осуществляется из трех источников: средства от деятельности, приносящей доход; средства ОМС в рамках реализации мер социальной поддержки отдельных категорий граждан; средства бюджета.

4.2. Размер оклада (должностного оклада) медицинских работников, участвующих в процессе оказания медицинской помощи населению, осуществляется с учетом тарифов (цен) на платные ортопедические услуги, согласно локальных нормативных актов, таблицей учета рабочего времени, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.2.1. Заработная плата работников состоит из оплаты выполненных работ (далее – сдельная оплата труда), которая определяется выполнением финансового плана.

4.2.2. Индивидуальное выполнение финансового плана по соответствующей должности в месяц устанавливается локальными нормативными актами или регламентирующими документами организации.

4.2.3. В целях улучшения материального положения работников учреждения, увеличение объема оказываемых платных ортопедических услуг при перевыполнении индивидуального финансового плана производить оплату, из средств от деятельности, приносящей доход в процентном соотношении к объему перевыполненного индивидуального финансового плана по ортопедическим услугам (платные услуги):

Должность работников	% начисления от объема перевыполненного индивидуального финансового плана по ортопедическим услугам (платные услуги)
Врач-стоматолог-ортопед, врач-ортодонт	15,0
Зубной техник	15,0
Зубной техник (за работу по ортодонтии)	15,0

4.2.4. Из средств от деятельности, приносящей доход производить оплату труда зубному технику в размере 22% от индивидуального дохода за литейные работы (юридические лица).

4.2.5. Из средств от деятельности, приносящей доход оплату труда средних медицинских работников производить в процентном соотношении в зависимости от месячного дохода ортопедического отделения:

Должность работников	% от месячного дохода ортопедического отделения
Медицинская сестра	0,4

4.2.6. На основании приказа ДЗ №52 от 09.02.2000 г. вести учет работы согласно перечня работ, не учитывающих для каждой категории работающих (врач-стоматолог-ортопед, зубной техник), производить оплату из средств от деятельности, приносящей доход в размере 18% от дохода соответствующих работ, в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.3. Заработная плата работников состоит из оплаты выполненных работ, которая определяется выполнением объема медицинской помощи, в рамках реализации мер социальной поддержки отдельных категорий граждан (льготное зубопротезирование) и осуществляется в процентном соотношении в зависимости от выполнения объема:

Должность работников	% начисления от объема медицинской помощи (льготное зубопротезирование)
Врач-стоматолог-ортопед	20,5
Зубной техник	26,0
Зубной техник (за работу по ортодонтии)	26,0

4.3.1. По итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда учреждения, производить доплату в процентном соотношении от суммы срочной работы:

- врачу-стоматологу-ортопеду – 40%
- зубному технику – 60%

4.4. В целях достижения целевых показателей по заработной плате медицинских работников учреждения по итогам работы за полный рабочий месяц, при наличии финансирования, из средств бюджета Тюменской области (субсидии на иные цели), предусмотренных в сфере здравоохранения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в соответствии Приложением 4 к настоящему Положению.

4.5. Медицинские работники имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 6 и 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда прочих немедицинских работников

5.1. Оплата труда прочих немедицинских работников осуществляется из всех источников финансирования.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) прочим немедицинским работникам, которые непосредственно участвуют в процессе оказания медицинской помощи населению, установлены в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

5.3. Начисления по оплате труда сторожа производить из расчета почасовой оплаты: -тарифная ставка- 50 рублей за 1 час.

5.4. В целях улучшения материального положения работников учреждения, увеличение объема оказываемых платных медицинских услуг производить ежемесячную стимулирующую выплату, в соответствии с разделом 7.

5.5. Прочие немедицинские работники имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами 6 и 7 настоящего Положения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

6.2. Работникам государственных учреждений системы здравоохранения Тюменской области могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями;

- Дополнительная компенсация в районах с дискомфортными условиями проживания;

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

6.3. Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

6.3.1. Конкретные размеры повышения оплаты труда, перечень должностей и порядок повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, и закрепляется локальным нормативным актом, либо коллективным договором и трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

6.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

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

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер оплаты составляет:

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

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

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

6.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов - 15%, дополнительных компенсаций в районах с дискомфортными условиями проживания – 21,7%.

6.3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

7.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимается учреждением самостоятельно, и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуются следующие выплаты из всех источников финансирования:

- а) надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;
- б) надбавка за высокие результаты работы;
- в) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- г) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, единовременные за выполнение особо важных и срочных работ);
- д) иные стимулирующие выплаты в целях улучшения материального положения работников учреждения, увеличение объема оказываемых платных медицинских услуг, в том числе установленные учреждением для стимулирования сотрудников в целях повышения уровня квалификации, непрерывного профессионального развития работников, обеспечения соответствия квалификационным требованиям, а так же повышения производительности и качества труда.

7.2.1. В целях стимулирования медицинских работников учреждений к повышению квалификации, в рамках выплат за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 12 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 18 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 24 процентов.

Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

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

Для заместителя руководителя, главной медицинской сестры учреждения надбавка за квалификационную категорию не устанавливается.

В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в системах мотивации работников рекомендуется устанавливать стимулирующую надбавку, при финансовой возможности Учреждения, с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество работы работников в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Размеры и условия осуществления надбавки за высокие результаты работы устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Показатели эффективности и критерии деятельности работников медицинской организации должны характеризовать их производственную деятельность, показатели выполнения объема и качества работы, а также соблюдение исполнительской дисциплины и кодексов профессиональной этики и деонтологии.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Положения, в том числе механизм, периодичность, размеры и условия, другие аспекты осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда, на основе рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников учреждений по видам учреждений и основным категориям работников, установленных Департаментом здравоохранения Тюменской области.

Оценку эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера проводят соответствующие комиссии учреждений с участием выборного профсоюзного органа.

При установлении выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы сохраняются выплаты стимулирующего характера всем работникам организации

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с высоким уровнем профессиональной подготовки, с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, специфики работы, других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении. Указанное решение утверждается локальным нормативным актом учреждения и отражается в трудовом договоре работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленных пунктом 3.3.2. настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу (ставке), не применяются в отношении работников, для которых должностной оклад установлен в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

7.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.2.3. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии) осуществляются с целью поощрения работников за выполненную работу.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников:

а) главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя;

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

7.3. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

7.4. В целях достижения целевых показателей по заработной плате медицинских работников учреждения по итогам работы за полный рабочий месяц, при наличии финансирования, из средств бюджета Тюменской области (субсидии на иные цели), предусмотренных в сфере здравоохранения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, в соответствии Приложением 4 к настоящему Положению.

7.5. В целях достижения максимально эффективной работы поликлиники, высокого качества обслуживания пациентов, администраторам производить выплату или отказ в выплате стимулирующего характера. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентах к должностному окладу, руководствуясь критериями оценки деятельности специалистов:

- 1) Отсутствие нарушений функциональных обязанностей, дисциплинарных взысканий – 20%;
- 2) Отсутствие нарушений ведения первичной медицинской документации – 20%;
- 3) Отсутствие обоснованных жалоб пациентов – 20%;
- 4) Отсутствие нарушения хранения и доставки медицинских карт в кабинет врача – 20%;
- 5) Отсутствие нарушения санитарно-эпидемической дисциплины – 20%.

Стимулирующая выплата производится при условии, что сотрудник отработал полностью рабочий период, выполнил все показатели работы, которые входят в критерии оценки его должности (пункты 1 – 5). Максимальный размер стимулирующей выплаты составит 100%.

7.6. При финансовой возможности Учреждения иные стимулирующие выплаты, в целях улучшения материального положения работников учреждения, увеличение объема оказываемых платных медицинских услуг могут устанавливаться в абсолютном значении, в соответствии с локальными и нормативными документами Учреждения.

7.7. Размеры и условия осуществления постоянных выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8. Условия оплаты труда главной медицинской сестры.

8.1. Должностной оклад главной медицинской сестры учреждения устанавливается приказом учреждения в следующем размере:

- главной медицинской сестры – 50 процентов от должностного оклада руководителя учреждения.

8.2. Главная медицинская сестра имеет право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

8.3. Премирование главной медицинской сестры по результатам работы учреждения за определенный период (месяц, квартал и год) производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

8.4. Условия оплаты труда главной медицинской сестре учреждения, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (включая премии), определяются трудовым договором.

9. Другие вопросы оплаты труда

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

9.2. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

**Приложение 1.
к Положению об оплате труда**

1. Оклады (должностные оклады) медицинских работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 года №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Средний медицинский персонал»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Гигиенист стоматологический	10200
Медицинская сестра стерилизационной	10200
2-й квалификационный уровень, в том числе:	
Рентгенолаборант	11050
3-й квалификационный уровень, в том числе:	
Медицинская сестра	11900
Зубной техник	11900
4-й квалификационный уровень, в том числе:	
Зубной врач	12750
5-й квалификационный уровень, в том числе:	
Старший зубной техник	14450
ПКГ «Врачи»	
2-й квалификационный уровень, в том числе:	
Врач-специалист	18700
ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждения с высшим медицинским образованием (врач-специалист)»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Заведующий отделением	22525

2. Оклады (должностные оклады) работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня »	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Кассир	8000
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня »	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Администратор	7000
Техник	7000
Техник-программист	10000
2-й квалификационный уровень, в том числе:	
Заведующий хозяйством	15000

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Бухгалтер	15000
Экономист	15000
Специалист по кадрам	15000

3. Оклады (должностные оклады) работников, работающих по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Кастелянша	9000
Гардеробщик	7000
Уборщик производственных и служебных помещений	7000
Дворник	5000
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе:	
Водитель автомобиля	8000
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8000

4. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в ПКГ:

Наименование должностей работников	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Должности служащих	
Электрик	7000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7000

Приложение 2.
к Положению об оплате труда

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Наименование должностей работников	Размер оклада (должностной оклад), руб.	Размер компенсации, %
Гигиенист стоматологический	10200	4
Медицинская сестра стерилизационной	10200	4
Рентгенолаборант	11050	4
Медицинская сестра	11900	4
Зубной техник	11900	4
Зубной врач	12750	4
Старший зубной техник	14450	4
Врач-специалист	18700	4
Заведующий отделением	22525	4

**Приложение 3.
к Положению об оплате труда**

Показатели эффективности и критерии деятельности работников

1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации, при финансовой возможности Учреждения, из средств от деятельности, приносящей доход, устанавливаются выплаты стимулирующего характера по следующим критериям:

Категория	Наименование показателя	Целевое значение показателя	Весовой коэффициент
Заместители	Выполнение государственного задания	от 95% и выше	20
	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и технике безопасности сотрудниками учреждения	отсутствие нарушений	10
	Обоснованные жалобы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	отсутствие нарушений	10
	Обоснованные замечания на качество работы (со стороны других организаций)	отсутствие нарушений	10
	Нарушения, выявленные в ходе проверок, проведенных контрольно-надзорными органами	отсутствие нарушений	10
	Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях и т.д.)	наличие от 1 случая	10
	Доля проведенных организационно-методических совещаний, семинаров и др. (от числа запланированных)	от 100%	10
	Доля проведенных организационно-методических совещаний, семинаров и др. (от числа запланированных)	от 90%	10
	Доля врачей, имеющих квалификационную категорию (% от общего количества врачей учреждения)	от 70%	10
Врачи	Выполнение государственного задания	от 100% и выше	20
	Выполнение индивидуального финансового плана	от 100% и выше	10
	Выполнение важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	наличие	10
	Осложнения от медицинских манипуляций, обусловленные работой медицинского персонала	не более 1%	20
	Доля выявленных дефектов при проведении внутреннего контроля качества	не более 5%	10
	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе от пациентов и иных медицинских работников, в том числе по этике и деонтологии, а так же замечаний, выявленных в ходе контроля объемов, сроков и качества медицинской помощи, штрафных санкций по результатам ЭК и МЭК	отсутствие жалоб, нарушений	20
	Исполнение приказов, поручений руководителей, соблюдение сроков	отсутствие нарушений	10

Средний медицинский персонал	Доля выявленных дефектов при проведении внутреннего контроля качества	не более 5%	20
	Выполнение важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	наличие	20
	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе от пациентов и иных медицинских работников, в том числе по этике и деонтологии	отсутствие жалоб, нарушений	20
	Исполнение приказов, поручений руководителей, соблюдение сроков	отсутствие нарушений	15
	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие нарушений	10
	Соблюдение СанПиН	отсутствие нарушений	10
Главная медицинская сестра	Исполнение приказов, поручений руководителей, соблюдение сроков	отсутствие нарушений	20
	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе от пациентов и иных медицинских работников, в том числе по этике и деонтологии	отсутствие жалоб, нарушений	20
	Контроль за прохождением ежегодных медицинских осмотров	отсутствие нарушений	10
	Соблюдение правил сбора, дезинфекции и утилизации отходов	отсутствие нарушений	10
	Ведение документации	отсутствие нарушений	10
	Доля средних медицинских работников, имеющих квалификационную категорию (% от общего количества средних медицинских работников)	от 70%	10
	Своевременное обучение СМП на курсах ДО	отсутствие нарушений	10
	Соблюдение СанПиН	отсутствие нарушений	10
Прочие	Обеспечение эффективности взаимодействия структурных подразделений и создание условий для бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения	отсутствие нарушений	10
	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	отсутствие нарушений	10
	Замечания по результатам проверок и ревизий	отсутствие нарушений	20
	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг со стороны пациентов	отсутствие нарушений	20
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей	отсутствие нарушений	20
	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача, главного бухгалтера, руководителя подразделения	отсутствие нарушений	20

**Приложение 4.
к Положению об оплате труда**

Показатели эффективности и критерии деятельности медицинских работников

1. В целях достижения целевых показателей по заработной плате медицинских работников учреждения по итогам работы за полный рабочий месяц, при наличии финансирования, из средств бюджета Тюменской области, предусмотренных в сфере здравоохранения, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за соответствие квалификационным требованиям осуществляется пропорционально размеру должностного оклада сотрудника с учетом повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории. Начисление данной стимулирующей выплаты осуществляется за фактически отработанное время в отчетном месяце.

Устанавливаются следующие размеры повышающих коэффициентов:

высшая квалификационная категория — 1,15

первая квалификационная категория — 1,1

вторая квалификационная категория — 1,05

без категории — 1,0

2) надбавка по показателям эффективности и результативности:

Категория	Наименование показателя	Целевое значение показателя	Весовой коэффициент
Врачи	Доля выявленных дефектов при проведении внутреннего контроля качества	не более 5%	20
	Осложнения от медицинских манипуляций, обусловленные работой медицинского персонала	не более 1%	20
	Выполнение индивидуального плана по обеспечению программы ОМС	100%	20
	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе от пациентов и иных медицинских работников, в том числе по этике и деонтологии, а так же замечаний, выявленных в ходе контроля объемов, сроков и качества медицинской помощи, штрафных санкций по результатам ЭК и МЭК	отсутствие жалоб, нарушений	15
	Исполнение приказов, поручений руководителей, соблюдение сроков	отсутствие нарушений	15
	Выполнение индивидуального плана повышения квалификации	выполнение плана	10
Средний медицинский персонал	Доля выявленных дефектов при проведении внутреннего контроля качества	не более 5%	20
	Осложнения от диагностических исследований и процедур, обусловленных работой медицинского персонала	отсутствие	20
	Отсутствие обоснованных жалоб, в том числе от пациентов и иных медицинских работников, в том числе по этике и деонтологии	отсутствие жалоб, нарушений	15
	Исполнение приказов, поручений руководителей, соблюдение сроков	отсутствие нарушений	15
	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие нарушений	15
	Соблюдение СанПиН	отсутствие нарушений	15
	Выполнение индивидуального плана повышения квалификации	выполнение плана	10

**Перечень работ, не учитывающих для каждой категории работающих
ортопедического отделения**

Врач-стоматолог-ортопед

- фрезерование 1 зуботехнической единицы
- изготовление модели огнеупорной
- декоративное покрытие металлических протезов

Зубной техник

- осмотр
- консультация
- снятие, цементирование коронки
- анестезия
- декоративное покрытие металлических протезов