



Согласовано:  
Председатель  
Профкома

Фурсова ЧВ  
28 декабря 2017 г.



## МЕТОДИКА ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВЕЛИЧИНЫ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГБУ РД ТАРУМОВСКАЯ ЦРБ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие методика призвана формировать единые подходы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяют их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целями применения подходов и порядка, изложенного в настоящей методике, и являющихся исходными задачами внедрения новых систем оплаты труда, являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения и персонала обслуживаемых предприятий и территорий;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД" (далее по тексту - Положение).

### 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. С момента введения новых систем оплаты труда применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет регламентированы Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД".

2.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

2.1.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации на срок не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- больший объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом главного врача учреждения:

- заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение

показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

2.1.2.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации. Надбавка устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом главного врача учреждения:

- заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, почему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за высокие результаты работы полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

2.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

Порядок определения размера и выплат за качество труда представлены в разделах 3, 4 настоящей методики.

2.1.4. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективными договорами, трудовыми договорами, положениями о премировании, утвержденными в учреждениях, локальными нормативными актами учреждений.

### 3. Определение общего размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера

3.1. Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах ассигнований по соответствующим источникам финансирования. С 1 сентября 2009 г. общий размер выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 15% от общего объема средств на оплату труда (п. 1.11 Положения).

3.2. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, в том числе на выплаты за качество труда, осуществляется учреждениями самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования) и фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования). При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

### 4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера для конкретного работника

4.1. Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

4.2. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются утвержденные в организации критерии и порядок определения размера выплат, которые закрепляются в коллективном или трудовом договоре либо в локальных нормативных актах организации (приказах и положениях).

4.3. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника организация использует порядок, изложенный в разделе 4 настоящей методики. Организация вправе самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывать и вводить порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника, обеспечивая обоснованность размера и порядка определения выплат и их направленность на цели деятельности организации, повышение качества медицинской помощи и эффективности труда.

4.4. Начисление выплат стимулирующего характера производится ежемесячно. Период для оценки результатов труда может устанавливаться как месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год. Рекомендуется использовать в качестве периода для оценки результатов труда период с 1 января текущего года до конца отчетного месяца (нарастающим итогом), что позволит нивелировать влияние сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника.

4.5. Определение размера выплаты конкретным работникам может производиться на основе следующих методик:

а) исходя из базового размера выплаты, исчисляемого по учреждению, и интегрального (балльного) показателя оценки работника - коэффициента качества труда - п. 4.7 - 4.9 настоящей методики распределения;

б) исходя из сумм выплат, рассчитываемых на каждое подразделение по результатам оценки работы подразделений, и интегрального (балльного) показателя оценки работника - коэффициента качества труда, с учетом п. 4.8 - 4.10 настоящей методики распределения.

4.6. Базовый размер выплаты устанавливается в процентах от должностного оклада либо в суммовом выражении применительно к должностям или группам должностей. Базовый размер выплаты устанавливается на период согласно п. 4.5 настоящих рекомендаций и при необходимости корректируется. Базовый размер выплаты устанавливается локальным нормативным актом организации.

Размер выплаты работнику (по должности) за текущий месяц определяется путем умножения базового размера выплаты на коэффициент (качества труда), определяемый на основе п. 4.9 настоящих методических рекомендаций. Применяемый порядок закрепляется в локальных нормативных актах организации, а при необходимости - в коллективном и трудовых договорах.

4.7. Коэффициент качества труда (далее - коэффициент) определяется на период, установленный согласно п. 4.5 настоящих методических рекомендаций.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период и применяется в периоде, следующем за прошедшим. Например, при установлении периода как квартал коэффициент рассчитывается по итогам работы I квартала и применяется при начислении выплат за апрель, май и июнь. Коэффициент исчисляется в процентах, с округлением до целого.

4.8. Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки качества и эффективности труда и значимости этих критериев, закрепленных в локальных нормативных актах организации, а при необходимости - в коллективном и трудовых договорах. При этом совокупная значимость всех критериев составляет 100%, а значимость отдельного критерия варьируется от 5 до 30%.

Методика расчета коэффициента представлена в таблице 1:

N	Критерий оценки качества и эффективности	Значимость, %	Оценка выполнения	Взвешенная оценка, [3] x [4]
1	2	3	4	5
1		Зн1	Оц1	
2		Зн2	Оц2	
3		Зн3	Оц3	
4		Зн4	Од4	
5		Зн5	Оц5	
	Итого	100%	X	коэффициент

Итоговое значение коэффициента исчисляется как значение итога графы 5.

Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки (таблица 2):

N	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, в долях целого
1	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
2	Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода	0,5
3	Имеются существенные нарушения или отступления	0

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Критерии могут содержать конкретную систему интерпретации результатов оценки для данного критерия.

Например, при выполнении плана:

100% и выше	- оценка 1,0,
от 90 до 95%	- оценка 0,5,
ниже 90%	- оценка 0.

4.10. На основании приказа о размере стимулирующих выплат за качество труда на подразделение, принимаемого по результатам оценки работы подразделений, руководитель подразделения определяет размер стимулирующей надбавки каждому сотруднику в соответствии с установленным порядком, с применением критериев оценки работы специалистов. Применяемый порядок установления стимулирующих выплат за качество труда определяется каждым подразделением самостоятельно, утверждается общим собранием трудового коллектива подразделения и согласовывается с администрацией учреждения.

При определении величины стимулирующих выплат сотрудникам подразделения используется следующие подход:

а) установленные должностные оклады, отработанное время за отчетный период, критерии оценки работы специалиста (коэффициент качества труда).

Результаты установления сумм стимулирующих выплат оформляются протоколом на установление стимулирующих выплат за качество труда. Форма(примерная) протокола приведена в Приложении N 1.

Алгоритм расчета суммы стимулирующих выплат, подразумевает расчет суммы выплат по работнику пропорционально должностным окладам, отработанному времени и коэффициенту качества труда. Полученная таким образом сумма может корректироваться до суммы, подлежащей выплате, пропорциональным способом.

Алгоритм расчета суммы представлен следующей формулой:

$$СВ = БРСВ \times ККТ \times Корр \text{ коэф}$$

где:

СВ - сумма Стимул Выплат за качество труда работника (расчетная),

БРСВ - базовый размер стим выплат(не менее 15% должностного оклада,

ККТ - коэффициент качества труда работника(сумма баллов),

i

Корр коэф - корректирующий коэффициент,

ФОЧ - фактически отработанные дни работника за период,

i

Корр коэф рассчитывается как отношение суммы стимулир выплат за качество труда к сумме стимулирующих выплат подлежащих в распределению.

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть разными, в частности на основе балльной оценки.

4.11. При индивидуальной оценке работника на уровне учреждения оценку качества труда осуществляют рабочие комиссии.

Комиссия может быть 2-уровневой:

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом (или др. установленным документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия организации - формируется из 5 и более человек:

руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

- определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

При индивидуальной оценке работника на уровне подразделения оценку качества труда осуществляют:

руководители подразделений непосредственно - для подразделений с численностью от 2 до 5 человек;

## 5. Оценка качества работы специалистов

5.1. Критерии оценки результатов (качества и эффективности) труда врачебного, среднего медицинского, младшего и прочего персонала разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса, включая профилактику и предупреждение заболеваемости.

5.2. Критерии оценки результатов труда классифицируются:

- по уровням оценки - на двухуровневые (да, выполняется; нет, не выполняется) и многоуровневые;

- по применимости к должностям и группам должностей персонала - на общие (применяется ко всем должностям и группам должностей);

- по характеру оцениваемых результатов труда - на количественные (результаты труда имеют преимущественно количественный характер) и качественные (результаты труда имеют преимущественно качественный характер);

- по применимости для конкретного работника - на обязательные и дополнительные.

5.3. Разработку критериев оценки результатов труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом или распоряжением по учреждению.

Введение критериев к использованию производится приказом по учреждению.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

5.4. Критерии оценки работников по основным категориям персонала представлены в Приложениях N 2 - 9 к настоящей методике.

На их основе в учреждении разрабатываются и вводятся критерии оценки работы, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников этих подразделений.

Приложение N 1

**Протокол  
НА УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ТРУДА**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Подразделение \_\_\_\_\_

Сумма к распределению (С) \_\_\_\_\_ руб.

Должность	Ф.И.О.	Выполненные плановые объемы пока зательных (число прореченных больных)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	Корр.Коэф.	Итого процент стимулирующих выплат (или сумма баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
ИТОГО:			X				

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение плановых показателей ниже 80%;
- б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Дата составления "\_\_\_" 20\_\_ г.

Руководитель подразделения:

должность	подпись	расшифровка
Согласовано:		

должность	подпись	расшифровка
Согласовано:		

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА СТАЦИОНАРА

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных)	10	100%	90% – 95%	менее 90%
2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается		не соблюдается
3 Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается		не соблюдается
4 Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15	Согласно карте дефектов		
5 Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается		не соблюдается
6 Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10	Согласно карте дефектов		
7 Качество лечебно-диагностического процесса	30	Согласно карте дефектов		
Итого	100	X	X	X

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение плановых показателей ниже 80%;
- б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКОГО ЗВЕНА

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Выполнение плановых объемных показателей (число посещений)	10	100%		90% – 95% менее 90%
2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается		не соблюдается
3 Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается		не соблюдается
4 Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники	15	Согласно карте дефектов		

	безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима						
5	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается				не соблюдается
6	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10					Согласно карте дефектов
7	Качество лечебно-диагностического процесса	30					Согласно карте дефектов
	Итого	100	X	X	X	X	

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

а) выполнение плановых показателей ниже 80%;

б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

#### Приложение N 4

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА ПАРАКЛИНИЧЕСКИХ ОТДЕЛЕНИЙ

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Обоснованные претензии со стороны подразделений - заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	20	нет	2 – 3	более 3
2 Обоснованные жалобы со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	нет	2 – 3	более 3
3 Отсутствие ятрогенных осложнений	10	соблюдается		не соблюдается
4 Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15			Согласно карте дефектов
5 Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	5	соблюдается		не соблюдается
6 Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10			Согласно карте дефектов
7 Качество диагностического процесса	30			Согласно карте дефектов
Итого	100	X	X	X

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

а) выполнение плановых показателей ниже 80%;

б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Приложение N 5

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА СТАЦИОНАРА

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Выполнение плановых объемных показателей (число пролеченных больных)	10	100%	90% – 95%	менее 90%
2 Обоснованные жалобы со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	нет	2 – 3	более 3
3 Отсутствие ятрогенных осложнений	15	отсутствуют		1 и более
4 Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15		Согласно карте дефектов	
5 Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается		не соблюдается
6 Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10		Согласно карте дефектов	
7 Показатель качества работы	30		Согласно карте дефектов	
Итого	100	X	X	X

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

а) выполнение плановых показателей ниже 80%;

б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Приложение N 6

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО  
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА АМБУЛАТОРНО-ПОЛИКЛИНИЧЕСКОГО ЗВЕНА

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Выполнение плановых объемных показателей (число посещений)	10	100%	90% – 95%	менее 90%
2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается		не соблюдается

3	Отсутствие ятрогенных осложнений	15	соблюдается			не соблюдается
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15		Согласно карте дефектов		
5	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	10	соблюдается			не соблюдается
6	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	10		Согласно карте дефектов		
7	Показатель качества работы	30		Согласно карте дефектов		
	Итого	100	X	X		X

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение плановых показателей ниже 80%;
- б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

#### Приложение № 7

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА ПАРАКЛИНИЧЕСКИХ ОТДЕЛЕНИЙ

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Отсутствие обоснованных претензий со стороны подразделений – заказчиков исследований к качеству проведенного исследования	20	нет	2 – 3	более 3
2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и деонтологии	10	соблюдается		не соблюдается
3 Отсутствие ятрогенных осложнений	10	соблюдается		не соблюдается
4 Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемического режима	15		Согласно карте дефектов	
5 Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	5	соблюдается		не соблюдается
6 Качественное и своевременное оформление	10		Согласно карте дефектов	

	медицинской документации			
7	Показатель качества работы	30	Согласно карте дефектов	
	Итого	100	X	X

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнение плановых показателей ниже 80%;
- б) наложением дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявление фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

#### Приложение N 8

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ АУП ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Критерии	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1	Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей	20	<*>	<*>
2	Способность к творчеству, внесение предложений по улучшению и оптимизации работы	20	соблюдается	не соблюдается
3	Тщательность, точность в исполнении порученной работы	20	<*>	<*>
4	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявлений, качество и достоверность предоставляемой информации	20	<*>	<*>
5	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве	20	высокий	низкий
	ИТОГО	100		отсутствует

-----  
 <\*> 1 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют,  
 0,5 - критерий в основном соблюдается, но имеются разовые существенные или повторяющиеся несущественные упущения,  
 0 - критерий не выполняется.

Приложение N 9

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОЧИХ И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО  
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Показатель	Значимость критерия, %	Оценка выполнения критерия		
		1	0,5	0
1 Соблюдение правил ТБ, ПБ	20	соблюдаются		не соблюдаются
2 Соблюдение санитарно-эпидемического режима	15	соблюдаются		не соблюдаются
3 Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15	соблюдаются		не соблюдаются
4 Отсутствие жалоб пациентов, обслуживаемых подразделений	20	отсутствуют		имеются
5 Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	30	высокий	низкий	отсутствует
ИТОГО	100			





Согласовано:  
Председатель  
Профкома

Фурсова ЧВ  
28 декабря 2017 г.



## МЕТОДИКА ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВЕЛИЧИНЫ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГБУ РД ТАРУМОВСКАЯ ЦРБ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие методика призвана формировать единые подходы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяют их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целями применения подходов и порядка, изложенного в настоящей методике, и являющихся исходными задачами внедрения новых систем оплаты труда, являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения и персонала обслуживаемых предприятий и территорий;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД" (далее по тексту - Положение).

### 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. С момента введения новых систем оплаты труда применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет регламентированы Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД".

2.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

2.1.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации на срок не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- больший объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом главного врача учреждения:

- заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение



Согласовано:  
Председатель  
Профкома

Гурская ЧВ  
28 декабря 2017 г.



Утвреждаю:  
Главный врач ГБУ РД  
Тарумовская ЦРБ

Медицинский ЦРБ  
28 декабря 2017 г.

## МЕТОДИКА ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВЕЛИЧИНЫ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ГБУ РД ТАРУМОВСКАЯ ЦРБ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие методика призвана формировать единые подходы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяют их размеры, условия и порядок установления.

1.2. Целями применения подходов и порядка, изложенного в настоящей методике, и являющихся исходными задачами внедрения новых систем оплаты труда, являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации медицинских работников;
- улучшение показателей здоровья населения и персонала обслуживаемых предприятий и территорий;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;
- улучшение уровня материальной обеспеченности медицинских работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

1.3. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД" (далее по тексту - Положение).

### 2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. С момента введения новых систем оплаты труда применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет регламентированы Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 346 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД".

2.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

- надбавки за интенсивность труда;
- надбавки за высокие результаты работы.

2.1.2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации на срок не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- больший объем работ за меньший относительный временной интервал.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом главного врача учреждения:

- заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;

- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение