



УПРАВЛЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПРИКАЗ**

22.03.2018

г. Тамбов

№ 414

О внесении изменений в приказ управления здравоохранения области от 12.11.2013 №1746 «Об утверждении методических рекомендаций для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта»

В целях совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения области,  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ управления здравоохранения области от 12.11.2013 №1746 «Об утверждении методических рекомендаций для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта» (далее - Приказ) следующее изменение:

методические рекомендации для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта, утвержденные Приказом, изложить и утвердить в новой редакции согласно приложению.

2. Руководителям государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения области:

2.1. при необходимости внести изменения в локальные нормативные акты учреждения, разработать дополнительные показатели и критерии для оценки эффективности труда медицинских и иных работников вверенных учреждений;

2.2. назначить ответственное должностное лицо по учреждению за организацию учета выполненных показателей для ежемесячной оценки эффективности труда работников в соответствии с установленными критериями и ознакомление работников с результатами оценки эффективности их труда;

2.3. при необходимости, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, предупредить работников вверенных учреждений об изменении определенных сторонами условий трудового договора;

2.4. представить в управление здравоохранения области в срок до 01.04.2018 копии локальных нормативных актов учреждения об утверждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, регламента работы и состава Комиссии, порядка распределения выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ), назначении ответственного должностного лица по учреждению за организацию учета выполненных показателей для ежемесячной оценки эффективности труда работников в соответствии с установленными критериями и ознакомление работников с результатами оценки эффективности их труда.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления здравоохранения области И.Г. Ковергину.

Начальник управления  
здравоохранения области



М.В. Лапочкина

ПРИЛОЖЕНИЕ  
УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом управления здравоохранения области  
от 22.08.18 № 414

Методические рекомендации для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта

1. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного учреждения, подведомственного управлению здравоохранения Тамбовской области, при введении эффективного контракта (далее – Методические рекомендации) разработаны в целях оказания методической помощи областным государственным учреждениям здравоохранения (далее - учреждение) в связи с введением эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее - Программа).

Рекомендации могут применяться при оформлении трудовых отношений со всеми работниками учреждения.

2. В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3. При оформлении трудовых отношений с работником учреждения рекомендуется учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), доплат, выплат, надбавок);

систему нормирования труда;

условия труда работников по итогам проведения специальной оценки условий труда, аттестации рабочих мест по условиям труда;

режим рабочего времени и времени отдыха;

штатное расписание учреждения;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

4. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Примерная форма трудового договора с работником учреждения, приведена в приложении № 1 к Методическим рекомендациям.

5. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора, оформляется соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее - дополнительное соглашение к трудовому договору). Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору приведена в приложении № 2 к Методическим рекомендациям.

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовому договору рекомендуется начинать с момента принятия локального акта, регулирующего показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат. Данные локальные акты принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

7. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8. Обязательными для включения в дополнительное соглашение к трудовому договору являются условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Трудовую функцию, как обязательное условие трудового договора, рекомендуется отражать через конкретизацию должностных обязанностей работника учреждения. В случае поручения работнику учреждения с его согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид, объем поручаемой работнику работы, размер выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и срок на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора.

10. Если трудовые обязанности работников учреждения полностью или частично совпадают с должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), характеристиками работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) или соответствующими положениями профессиональных стандартов, то при оформлении трудовых отношений рекомендуется применять наименования должностей служащих (профессий рабочих), предусмотренные соответствующими квалификационными характеристиками ЕКС, тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС и профессиональными стандартами.

11. Условия оплаты труда в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений рекомендуется регламентировать через конкретизацию оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенные положением об оплате труда работников учреждения, а также коллективными договорами и соглашениями, применяя их к данному работнику учреждения.

12. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

13. В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

14. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер выплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

15. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны, персональных данных работников учреждения;

об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника учреждения;

об улучшении социально-бытовых условий работника учреждения и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника учреждения прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат.

16. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения, данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

17. Для установления размера выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ), определенных системами оплаты труда, трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к трудовым договорам с работниками учреждений, рекомендуется использовать показатели и критерии оценки эффективности труда работников, устанавливающие механизмы зависимости уровня оплаты труда работников учреждений от объема и качества предоставляемых государственных услуг.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников по основным категориям персонала работников учреждений приведены в приложении № 3 к Методическим рекомендациям.



Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников нацелены на установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников учреждений от объема и качества предоставляемых услуг. С учетом рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности труда в учреждениях разрабатываются и вводятся показатели и критерии оценки эффективности труда работников, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников.

Выполнение каждого показателя, в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда работников, оценивается комиссией учреждения определенным количеством баллов.

Оценка показателей в учреждении должна производиться дифференцированно, в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда, зависящими от выполнения показателя, частичного его выполнения либо невыполнения.

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в абсолютном значении.

Периодичность начисления выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливается локальным актом учреждения.

18. Показатели оценки эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Рекомендуется в локальных документах, в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам устанавливать условия, при которых выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) не начисляются или начисляются в меньшем размере, например, в случаях:

необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;

выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказание медицинской услуги, предоставляемых в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или предусмотреть уменьшение размера выплат от вида дисциплинарного взыскания, например, при наличии замечания – размер выплат уменьшается на 50%, при наличии выговора – размер выплат уменьшается на 100%;

медицинскому работнику, по вине которого на учреждение в отчетном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования или предусмотреть уменьшение размера выплат от

суммы штрафных или иных санкций, например при сумме штрафных или иных санкций от 10000-15000 рублей – размер выплат уменьшается на 50%, при сумме штрафных или иных санкций от 15000 рублей – размер выплат уменьшается на 100%;

при выполнении объемов рассчитанных на врачебную должность в рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, менее 80%;

при истечении срока действия сертификата специалиста до предъявления подтверждающего документа о прохождении сертификационного цикла;

иные случаи.

19. При выборе показателей и критериев оценки эффективности труда работников, отражающие интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ, следует иметь в виду, что для их оценки необходимо осуществлять сбор информации. Исходя из этого целесообразно отбирать такие показатели и критерии оценки эффективности труда, которые позволяют получить необходимый для анализа объем информации с минимальными затратами людских и материальных ресурсов.

Разработку показателей и критериев оценки эффективности труда работников осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом по учреждению.

20. В случае установления для работника два вида стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) показатели и критерии оценки эффективности труда работника для каждого вида стимулирующих выплат должны быть различны и не должны дублировать друг друга.

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

22. В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется определить порядок формирования фонда, подлежащего распределению между работниками в виде стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Например:

Фонд стимулирующих выплат, подлежащий распределению в виде выплат стимулирующего характера (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ), установление которых должно осуществляться с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников (ФЭФ) и может рассчитывается в целом по учреждению и (или) по структурным подразделениям и категориям персонала учреждения в ниже установленном порядке.

Для установления стимулирующих выплат, выплачиваемых ежемесячно, определяется месячный фонд оплаты труда без начислений на оплату труда, который рассчитывается в пределах плана финансово-хозяйственной

деятельности учреждения с учетом фактического выполнения объема медицинских услуг (в финансовом выражении) (далее – ФОТопл.):

Из ФОТопл. исключаются постоянные выплаты, начисленные работникам в текущем месяце:

$$\Phi\text{эф} = \Phi\text{ОТопл} - \sum \text{окл} - \sum \text{комп} - \sum \text{стим пост.},$$

$\sum \text{окл}$  - суммы, начисленные по окладам (должностным окладам), согласно табелю учета рабочего времени, доплаты за персональный повышающий коэффициент, отпускные выплаты, а также повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) (за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания, за работу в учреждениях (отделениях), расположенных в сельской местности);

$\sum \text{комп}$  - компенсационные выплаты, начисленные работникам в текущем месяце в соответствии с приказами (выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 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), надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами и т.п.);

$\sum \text{стим пост.}$  - стимулирующие выплаты, установленные в процентах к окладу (должностному окладу) (выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, надбавка молодым специалистам).

23. Распределение стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) конкретным работникам производится на основе балльной оценки. Оценка эффективности деятельности конкретного работника определяется как сумма баллов, начисленных ему в отчетном периоде за каждый выполненный показатель эффективности труда. Каждый показатель эффективности труда имеет максимальное значение баллов. При невыполнении показателя в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда присваивается понижающий балл.

Размер стимулирующей выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) каждому работнику учреждения определяется как произведение количества баллов, заработанных работником в отчетном периоде, на стоимость одного балла и коэффициент отработки рабочего времени.

$$\text{Синт. раб} = \text{Нб} \times \text{Сб} \times \text{Кф},$$

$N_b$  - количество баллов, заработанных каждым работником в отчетном периоде,

$C_b$  - стоимость одного балла в отчетном периоде,

$K_\phi$  - коэффициент фактически отработанного времени за отчетный период, рассчитанный по формуле:

$$K_\phi = \Phi_{\text{ФОВ}} / N_{\text{РВ}}, \text{ где :}$$

$\Phi_{\text{ФОВ}}$  - фактически отработанное время (в рабочих днях или часах) за отчетный период;

$N_{\text{РВ}}$  - норма рабочего времени (в рабочих днях или часах) за отчетный период.

24. В случае если в учреждении предусмотрено несколько видов выплат стимулирующего характера, зависящих от результатов труда работников, в локальном акте учреждения должен быть предусмотрен порядок формирования фонда для каждого вида выплат стимулирующего характера.

25. В случае если в учреждении предусмотрено распределение фонда оплаты труда по структурным подразделениям, в локальном акте учреждения должен быть предусмотрен порядок формирования фонда для каждого подразделения. В этом случае цена одного балла в структурных подразделениях может быть различной для одной и той же категории работников.

26. Стоимость одного балла определяется ежемесячно в зависимости от фонда стимулирующих выплат ( $\Phi_{\text{Эф}}$ ) и определяется путем деления общего  $\Phi_{\text{Эф}}$  по учреждению/подразделению/категории персонала, на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками учреждения/подразделения/категории персонала в соответствии с выполненными показателями и критериями оценки эффективности труда:

$$C_b = \Phi_{\text{Эф}} / \sum N_b$$

$\sum N_b$  - количество баллов, набранных всеми сотрудниками учреждения/подразделения/категории персонала.

27. Оценка результатов индивидуальной деятельности работников должна проводиться на основании документированных данных. Плановые показатели по всем критериям в разрезе категорий персонала устанавливаются в соответствии с локальными актами учреждения, утверждаются руководителем учреждения и доводятся до сведения работников под роспись. В плановый объем медицинской помощи на одну должность врача-специалиста, оказывающего амбулаторную медицинскую помощь, необходимо учитывать объемы посещений (обращений) в плановой и неотложной формах в связи с заболеваемостью, диспансерным наблюдением, проведением диспансерных и профилактических мероприятий.

28. Распределение стимулирующих выплат (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) по показателям и критериям оценки эффективности труда работников необходимо производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссию рекомендуется формировать из 2-х уровней:

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;

знакомит под роспись работников с оценкой эффективности их труда;

оформляет решение комиссии протоколом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников (приложение № 4 к Методическим рекомендациям «Примерная форма протокола»).

Протокол выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников в Комиссию 2 уровня представляется Комиссией 1 уровня или старшей медицинской сестрой структурного подразделения учреждения с приложением оценки эффективности труда каждого конкретного работника или работников одноименных должностей, выполняющих однородный состав работы за отчетный период по показателям и критериям оценки эффективности труда работников структурного подразделения.

2 уровень - Центральная комиссия учреждения - формируется из 5 и более человек:

руководитель, его заместители, заведующие подразделениями, экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель первичной профсоюзной организации и др.

Функции Центральной комиссии:

определяет размер фонда стимулирующих выплат, подлежащего распределению в виде выплат стимулирующего характера (ФЭФ) по учреждению, структурным подразделениям и категориям персонала и стоимость одного балла для осуществления выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) структурным подразделениям и категориям персонала по утвержденным показателям и критериям оценки эффективности труда;

определяет размер выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным показателям и критериям оценки эффективности труда;

рассматривает спорные вопросы от работников по оценке эффективности их труда;

оформляет протокол комиссии о распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ (приложение № 5 к Методическим рекомендациям «Примерная форма протокола») и передает его ответственным лицам для подготовки приказа и ознакомления работников с результатами оценки эффективности их труда.

Ознакомление работников структурных подразделений с результатами заседаний Центральной комиссии осуществляют председатели Комиссии 1 уровня (заведующие структурными подразделениями) с указанием конкретных причин уменьшения максимального количества баллов по каждому работнику.

29. При несогласии членов Комиссий с результатами оценки эффективности труда работника в баллах ее председатель обеспечивает их обоснованную корректировку. Решение Комиссиями принимается коллегиально, открытым голосованием, простым большинством голосов от присутствующих на заседании при условии участия в заседании не менее 2/3 ее списочного состава. При равенстве голосов членов Комиссий, голос ее председателя является решающим.

30. Руководителю учреждения рекомендуется назначить ответственных лиц для подготовки приказа о начислении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и для ознакомления работников с результатами оценки эффективности их труда.

31. Расчет выполнения показателей эффективности труда работниками учреждения (в баллах) при нормативной частоте их измерения реже 1 раза в месяц (раз в квартал, раз в 6 месяцев, раз в год) осуществляется один раз за предыдущий период (предыдущие квартал, полугодие, год) и используется ежемесячно до последующего нормативного расчетного периода.

32. После расчета размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения, ответственное лицо оформляет проект приказа по учреждению о начислении вышеуказанных выплат и передает его на подпись руководителю.

33. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников, и периодичность их оценки в конкретном учреждении могут отличаться от рекомендуемых.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, регламент работы и состав Комиссии (приложение № 6 к Методическим рекомендациям), порядок распределения выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) (приложение № 7 к Методическим рекомендациям «Примерная форма Положения») должны быть утверждены локальными нормативными актами учреждения.

34. Контроль за распределением стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ в подразделениях осуществляют заместители главного врача по направлениям, заместитель главного врача по экономическим вопросам.

35. С целью обеспечения единых подходов в установлении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений рекомендуется использовать сведения, содержащиеся в действующих формах статистического учета и отчетности медицинских учреждений. Локальные нормативные акты, утверждающие показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, рекомендуется разрабатывать с учетом рекомендаций Минздрава России, изложенные в письме от 29.01.2016 № 13-0/10/1-386 «Рекомендации по оценке эффективности деятельности медицинских организаций на основе критериев доступности и качества медицинской помощи».

Примерная форма трудового договора с работником

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения в соответствии с уставом)  
в \_\_\_\_\_ лице

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)  
действующего \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ основании

\_\_\_\_\_ (устав, доверенность)  
именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)  
именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее -  
Стороны),  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по \_\_\_\_\_,  
(наименование должности, профессии или специальности с указанием  
квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора.

2. Работник принимается на работу в

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя

\_\_\_\_\_  
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории и пр.)

4. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_,  
(основной, по совместительству)



5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_.  
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)
6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
7. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.
8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.
9. Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).
10. Условия труда на рабочем месте.

## II. Права и обязанности Работника

11. Работник имеет право на:
- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
  - б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.  
Норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника составляет: \_\_\_\_\_.
  - в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
  - г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.
12. Работник обязан:
- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим пунктом трудового договора;
  - б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - в) соблюдать трудовую дисциплину;
  - г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
  - д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе

находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

В данном пункте, рекомендуется конкретизировать должностные обязанности Работника, указав трудовую функцию в полном объеме в строгом соответствии с должностной инструкцией.

### III. Права и обязанности Работодателя

13. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

14. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

15. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

- оклад – \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- повышающие коэффициенты :

Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента	Основания для установления повышающего коэффициента
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	0, ___ от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказ работодателя
Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных: за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25 от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя

- выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты компенсационного характера	Размер выплаты компенсационного характера	Основания для начисления выплаты компенсационного характера
Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	% от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя
Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время)	% от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя

- выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты стимулирующего характера	Основания для начисления выплаты стимулирующего характера	Условия начисления выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера
За стаж непрерывной работы или за выслугу лет	Положения об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами	Наличие непрерывного стажа работы от 3 до 5 лет	% от оклада
За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ	Положения об оплате труда работников учреждения, приказ работодателя	Выполнение показателей деятельности, установленные приказом работодателя	Определяется согласно критериям оценки эффективности деятельности, соответствующей комиссией и утверждается приказом работодателя

- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

16. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

17. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

18. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени \_\_\_\_\_  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

19. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

20. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы \_\_\_\_\_  
(указать)

21. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

22. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи с \_\_\_\_\_  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

23. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

24. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

25. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_  
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

26. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:  
\_\_\_\_\_

(указать)

## VII. Иные условия трудового договора

27. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

28. Иные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, например, нормы и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов.

29. Иные условия трудового договора:

---

(указать)

## VIII. Ответственность сторон трудового договора

30. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

31. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## IX. Изменение и прекращение трудового договора

32. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации, законодательства субъекта Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

33. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2

месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

34. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, коллективным договором.

#### Х. Заключительные положения

35. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

36. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

37. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

#### ХІ. Реквизиты и подписи сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ:	РАБОТНИК:
(наименование организации)	(Ф.И.О.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, N, кем выдан, дата выдачи
(должность) (подпись)	(Ф.И.О.) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

---

(дата и подпись работника)

Показатели и критерии оценки эффективности труда

(указывается занимаемая Работником должность)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)

<b>РАБОТОДАТЕЛЬ:</b>	<b>РАБОТНИК:</b>
(наименование организации)	(Ф.И.О.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, №, кем выдан, дата выдачи
(должность) (подпись)	(Ф.И.О.) (подпись)

Примерная форма

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

г. Тамбов

ДАТА

\_\_\_\_\_, именуемое в дальнейшем  
(наименование учреждения)  
«Работодатель», в лице главного врача \_\_\_\_\_, действующего  
(Ф.И.О. руководителя)

на основании \_\_\_\_\_,  
(реквизиты документа)

с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый(ая)  
(Ф.И.О. сотрудника)

в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее  
дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 01.03.2013 № 204 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовской области от 30.04.2013 № 447 «Об утверждении государственной программы Тамбовской области «Развитие здравоохранения Тамбовской области» на 2013 - 2020 годы» пункты раздел 4 трудового договора от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата в размере:

- оклад – \_\_\_\_\_ рублей в месяц;
- повышающие коэффициенты:

Наименование повышающего коэффициента	Размер повышающего коэффициента	Основания для установления повышающего коэффициента
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	0, ___ от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказ работодателя.
Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в которых отличаются от нормальных: за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности	0,25 от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя.



-выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты компенсационного характера	Размер выплаты компенсационного характера	Основания для начисления выплаты компенсационного характера
Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	% от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя.
Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время)	% от оклада	Положение об оплате труда работников учреждения, приказы работодателя.

-выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты стимулирующего характера	Основания для начисления выплаты стимулирующего характера	Условия начисления выплаты стимулирующего характера	Размер выплаты стимулирующего характера
За стаж непрерывной работы или за выслугу лет	Положения об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами	Наличие непрерывного стажа работы от 3 до 5 лет	% от оклада
За интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ	Положения об оплате труда работников учреждения, приказ работодателя	Выполнение показателей деятельности, установленные приказом работодателя	Определяется согласно критериям оценки эффективности деятельности, соответствующей комиссией и утверждается приказом работодателя

- премиальная выплата по итогам работы за выполнение особо важных и срочных работ начисляется в соответствии с Положением об оплате труда учреждения и локальным нормативным актом.

Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами».

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью трудового договора.

3. Все ранее достигнутые договоренности между сторонами, противоречащие настоящему дополнительному соглашению, прекращают

свое действие с момента вступления дополнительного соглашения в силу.

3. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Подписи сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:	РАБОТНИК:
(наименование организации)	(Ф.И.О.)
Адрес (место нахождения)	Адрес места жительства
ИНН	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, N, кем выдан, дата выдачи
(должность) (подпись)	(Ф.И.О.) (подпись)

Примерные показатели и критерии оценки труда  
врачей-специалистов,  
оказывающих амбулаторную медицинскую помощь  
(ориентировочное количество баллов — 49)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1.Выполнение плановых объемов медицинской помощи на соответствующий год		
1.1. выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
2. Оценка качества оказанной медицинской помощи		
2.1. наличие запущенных форм заболеваний по вине врача	отсутствие	5,0
	наличие	0
2.2. наличие осложнений при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие	5,0
	наличие	0
2.3. ведение электронных амбулаторных карт	100% от числа обратившихся	3,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0
2.4. полнота охвата диспансерным наблюдением лиц, подлежащих диспансерному наблюдению у врача-специалиста	95-100%	2,0
	менее 95%	0
2.5. нарушение порядка направления пациентов на ВК и МСЭ	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.6. первичный выход на инвалидность с приобретенным хроническим заболеванием при отсутствии адекватного лечения	отсутствие	5,0
	наличие	0
2.7. необоснованное назначение лекарственных средств и средств реабилитации, не соблюдение правил выписки рецептов пациентам, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	отсутствие	1,0
	наличие	0

2.8. выступление в средствах массовой информации (газета, радио, телевидение, сайт учреждения, управления здравоохранения области и др.)	1 раз в месяц	1,0
	отсутствие	0
2.9. участие в работе выездной врачебной бригады по утвержденному графику	выполнение	2,0
	невыполнение	0
<b>3. Взаимодействие со стационаром</b>		
3.1. расхождение диагнозов поликлиники и стационара	не более 1 случая	1,0
	более 1 случая	0
3.2. несвоевременная госпитализация, приведшая к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной медицинской организацией, оказывающей стационарную медицинскую помощь или по решению лечебно-контрольной комиссии	отсутствие	3,0
	наличие	0
3.3. направление на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными стандартами	отсутствие	1,0
	наличие	0
3.4. необоснованная госпитализация	отсутствие	2,0
	наличие	0
<b>4. Смертность</b>		
4.1. смертность, связанная с несвоевременно диагностированным заболеванием и/или поздней госпитализацией	отсутствие	5,0
	наличие	0
<b>5. Удовлетворенность населения</b>		
5.1. несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	1,0
	наличие	0
5.2. обоснованные жалобы населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
5.3. необоснованное направление на платные услуги	отсутствие	3,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда  
 среднего медицинского персонала врачей-специалистов, оказывающих  
 амбулаторную медицинскую помощь  
 (ориентировочное количество баллов – 14)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
<b>1. Удовлетворенность населения</b>		
1.1. несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	1,0
	наличие	0
1.2. нарушение установленных санитарных правил и норм	отсутствие	1,0
	наличие	0
1.3. обоснованные жалобы населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
<b>2. Оценка качества оказанной медицинской помощи</b>		
2.1. несвоевременность выявления заболевания чесоткой, педикулезом	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.2. охват пациентов флюорографическим обследованием, профилактическими осмотрами (смотровой кабинет, тонометрия и т.д.)	95-100%	1,0
	менее 95%	0
2.3. полнота охвата диспансерным наблюдением лиц, подлежащих диспансерному наблюдению у врача-специалиста	95-100%	1,0
	менее 95%	0
2.4. некачественное оформление медицинской документации	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.5. ведение электронных амбулаторных карт	100% от числа обратившихся	3,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0

Примерные показатели и критерии оценки труда младшего медицинского персонала амбулаторно-поликлинического подразделения  
 (ориентировочное количество баллов – 9)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении	соблюдение	2,0
	несоблюдение	0
2. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	выполнение	1,0
	не выполнение	0

3. Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	1,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда заведующего отделением стационара хирургического профиля  
(ориентировочное количество баллов — 13)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
2. Оперативная активность	70% и более	2,0
	от 50% до 70%	1,0
	менее 50%	0
3. Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	отсутствие	1,0
	наличие	0
4. Повторная госпитализация в течение 90 дней	отсутствие	1,0
	наличие	0
5. Обоснованные жалобы	отсутствие	5,0
	наличие	0
6. Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие	1,0
	наличие	0
7. Контроль за внедрением современных информационных технологий в подразделении	выполнение	1,0
	невыполнение	0

Примерные показатели и критерии оценки труда заведующего отделением стационара соматического профиля  
(ориентировочное количество баллов — 12)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
2. Летальность	менее 4,5%	1,0
	более 4,5%	0

3. Среднее пребывание на койке	соответствие нормативу	1,0
	превышение норматива	0
4. Повторная госпитализация в течение 90 дней	отсутствие	1,0
	наличие	0
5. Обоснованные жалобы	отсутствие	5,0
	наличие	0
6. Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие	1,0
	наличие	0
7. Контроль за внедрением современных информационных технологий в подразделении	выполнение	1,0
	невыполнение	

Примерные показатели и критерии оценки труда врача стационара  
соматического профиля  
(ориентировочное количество баллов – 18)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
2. Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	менее 5%	5,0
	более 5%	0
3. Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	отсутствие	1,0
	наличие	0
4. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5. Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
6. Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие	1,0
	наличие	0
7. Ведение электронных историй болезни	100% от числа пролеченных	3,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0

Примерные показатели и критерии оценки труда врача стационара  
хирургического профиля  
(ориентировочное количество баллов – 16)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
2. Оперативная активность	70% и более	2,0
	от 50% до 70%	1,0
	менее 50%	0
3. Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	отсутствие	1,0
	наличие	0
4. Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов	отсутствие	1,0
	наличие	0
5. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	выполнение	1,0
	не выполнение	0
6. Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
7. Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие	1,0
	наличие	0
8. Ведение электронных историй болезни	100% от числа пролеченных	3,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0

Примерные показатели и критерии оценки труда среднего медицинского персонала стационара  
(ориентировочное количество баллов – 9)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	выполнение	1,0
	невыполнение	0
2. Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	соблюдение	1,0
	несоблюдение	0
	менее 50%	0
3. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении	соблюдение	1,0
	несоблюдение	0



4. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5. Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда младшего медицинского персонала стационара  
(ориентировочное количество баллов – 9)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении	соблюдение	1,0
	несоблюдение	0
2. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	выполнение	1,0
	не выполнение	0
3. Выполнение функций по транспортировке и сопровождению больных	выполнение	1,0
	не выполнение	0
4. Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда врача-педиатра участкового и медицинской сестры участкового врача-педиатра участкового  
(ориентировочное количество баллов —53)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	1,0
	наличие	0
2. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
3. Ведение электронных амбулаторных карт (от числа обратившихся)	100%	2,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0
4. Обоснованные жалобы со стороны прикрепленного населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
5. Оценка профилактической работы:		

5.1. охват дородовыми патронажами беременных	100%	1,0
	менее 100%	0
5.2. охват патронажем детей первого года жизни	100%	1,0
	менее 100%	0
5.3. охват профилактическими осмотрами детей до 1 года, в том числе аудиологическим и неонатальным скринингом от числа подлежащих	100%	5,0
	менее 100%	0
5.4. охват профилактическими осмотрами несовершеннолетних (% от общего числа детей соответствующего возраста)	100%	5,0
	менее 100%	0
5.5. охват профилактическими прививками детей в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок (% от общего числа детей подлежащих прививкам)	96%	5,0
	менее 96%	0
6. Удельный вес детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании в возрасте:		
- 3 месяцев	80% и более	1,0
	менее 80%	0
- 6 месяцев	50% и более	1,0
	менее 50%	0
- 9 месяцев	30%	1,0
	менее 30%	0
7. Оценка качества медицинской помощи детям на врачебном (педиатрическом участке):		
7.1. удельный вес детей, состоящих под диспансерным наблюдением в общем числе детей, прикрепленных к педиатрическому участку	более 35%	1,0
	менее 35%	0
7.2. охват диспансерным наблюдением детей от числа подлежащих	100%	5,0
	менее 100%	0
7.3. удельный вес детей, снятых с диспансерного наблюдения по выздоровлению (% от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением)	более 5%	1,0
	менее 5%	0
7.4. охват паллиативной помощью детей от числа нуждающихся	100%	1,0
	менее 100%	0
8. Полнота охвата лечебно-профилактической помощью детей, состоящих под диспансерным наблюдением:		
8.1. удельный вес детей, направленных в плановом порядке в санаторно-курортные учреждения, от общего числа детей,	более 50%	1,0
	менее 50%	0

состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановом санаторно-курортном лечении		
8.2. удельный вес детей, получивших противорецидивное лечение от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в противорецидивном лечении	более 98 %	1,0
	менее 98%	0
8.3.удельный вес количества выполненных индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов от общего числа детей-инвалидов	100%	1,0
	менее 100%	0
8.4.обоснованность назначения лекарственных средств и средств реабилитации, соблюдение правил выписки рецептов пациентам, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	100%	1,0
	менее 100%	0
9. Оценка динамики заболеваемости детей:		
9.1. динамика общей заболеваемости (распространённость) у детей (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года)	менее 4%	1,0
	более 4%	0
9.2.количество случаев смерти детей на дому, в том числе детей первого года жизни	отсутствие	5,0
	наличие	0
9.3.досуточная летальность детей в стационаре, в том числе детей первого года жизни	отсутствие	5,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда врача-терапевта  
участкового и медицинских сестер участковых врачей-терапевтов  
участковых

(ориентировочное количество баллов — 43)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие	1,0
	наличие	0
2. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0

3. Ведение электронных амбулаторных карт (от числа обратившихся)	100%	2,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0
4. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима и выполнения противоэпидемиологических мероприятий	отсутствие	1,0
	наличие	0
5. Обоснованные жалобы со стороны прикрепленного населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
6. Уровень госпитализации прикрепленного населения по экстренным показаниям	менее 45%	2,0
	более 45%	0
7. Снижение количества вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года)	более 5%	2,0
	менее 5%	0
8. Уровень посещений с профилактической целью к общему числу посещений прикрепленного населения	более 30%	1,0
	менее 30%	0
9. Полнота охвата лечебно-профилактической и реабилитационной помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением	более 95%	2,0
	90 - 95%	1,0
	ниже 90%	0
10. Проведение диспансеризации приписного населения в соответствии с календарным графиком	100%	2,0
	менее 100%	0
11. Полнота охвата паллиативной помощью от числа нуждающихся	100%	1,0
	менее 100%	0
12. Полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения:		
12.1. против дифтерии (в каждой возрастной группе)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.2. против гепатита В (в возрасте до 35 лет)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.3. против краснухи (женщины в возрасте до 25 лет)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.4. выполнение плана прививок против гриппа	более 95%	1,0
	менее 95%	0
13. Выполнение планового показателя смертности приписного населения:		

13.1. от сердечно-сосудистых заболеваний	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.2. от острого инфаркта и острого нарушения мозгового кровообращения лиц трудоспособного возраста	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.3. от новообразований, включая злокачественные	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.4. от туберкулеза	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.5. от суицидов	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.6. Смертность на дому лиц трудоспособного возраста, не наблюдавшихся врачом в течение последнего года жизни	отсутствие	1,0
	наличие	0
14. Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера:		
<i>Туберкулёз:</i>		
14.1. полнота охвата флюорографическим обследованием лиц от числа подлежащих	100%	1,0
	менее 100%	0
14.2. полнота охвата бактериоскопическим обследованием лиц от числа подлежащих	100%	1,0
	менее 100%	0
14.3. отсутствие повторных случаев заболевания у контактных лиц в очагах активного туберкулеза	отсутствие	1,0
	наличие	0
14.4. отсутствие запущенных случаев туберкулеза	отсутствие	1,0
	наличие	0
<i>Артериальная гипертония:</i>		
14.5. охват диспансерным наблюдением вновь выявленных больных артериальной гипертонией	более 95%	1,0
	менее 95%	0
14.6. отсутствие острых сердечно-сосудистых осложнений (ОИМ, ОНМК) у лиц, состоящих на диспансерном учете по артериальной гипертонии	отсутствие	1,0
	наличие	0
14.7. охват реабилитационными мероприятиями больных после острого инфаркта миокарда и острого нарушения мозгового кровообращения	100%	1,0
	менее 100%	0

<i>Сахарный диабет:</i>		
14.8. полнота охвата больных сахарным диабетом диспансерным осмотром (ежемесячно)	100%	1,0
	менее 100%	0
14.9. число больных сахарным диабетом с компенсированным статусом	более 50%	1,0
	менее 50%	0
14.10. направления больных сахарным диабетом в кабинет «Диабетологический центр» от числа состоящих на диспансерном учете (ежегодно)	100%	1,0
	менее 100%	0
<i>Онкологические заболевания:</i>		
14.11. отсутствие случаев онкологических заболеваний видимых локализаций, выявленных в 3-4 клинических стадиях	отсутствие	1,0
	наличие	0
15. Обоснованность назначения лекарственных средств и средств реабилитации, соблюдение правил выписки рецептов пациентам, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	выполнение	1,0
	не выполнение	0,0

Примерные показатели и критерии оценки труда врача общей практики (семейного врача) и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей)

(ориентировочное количество баллов — 55)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	1,0
	наличие	0
2. Выполнение плановых объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста	100%	2,0
	более 95%	1,0
	менее 95%	0
3. Ведение электронных амбулаторных карт (от числа обратившихся)	100%	2,0
	95-99%	1,0
	менее 95%	0
5. Обоснованные жалобы со стороны прикрепленного населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
6. Уровень госпитализации прикрепленного населения по экстренным показаниям	менее 45%	1,0
	более 45%	0
7. Снижение количества вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному	более 5%	1,0
	менее 5%	0

населению (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года)		
8. Уровень посещений с профилактической целью к общему числу посещений прикрепленного населения	более 30%	1,0
	менее 30%	0
9. Полнота охвата лечебно-профилактической и реабилитационной помощью лиц, состоящих под диспансерным наблюдением	более 95%	2,0
	менее 95%	0
10. Проведение диспансеризации приписного населения в соответствии с календарным графиком	100%	1,0
	менее 100%	0
11. Полнота охвата паллиативной помощью от числа нуждающихся	100%	1,0
	менее 100%	0
12. Полнота охвата профилактическими прививками прикрепленного населения:		
12.1. против дифтерии (в каждой возрастной группе)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.2. против гепатита В (в возрасте до 35 лет)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.3. против краснухи (женщины в возрасте до 25 лет)	более 95%	1,0
	менее 95%	0
12.4. выполнение плана прививок против гриппа	более 95%	1,0
	менее 95%	0
13. Выполнение планового показателя смертности приписного населения:		
13.1. от сердечно-сосудистых заболеваний	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.2. от острого инфаркта и острого нарушения мозгового кровообращения лиц трудоспособного возраста	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.3. от новообразований, включая злокачественные	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.4. от туберкулеза	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.5. от суицидов	выполнение	1,0
	не выполнение	0
	выполнение	
13.6. Смертность на дому лиц трудоспособного возраста, не наблюдавшихся врачом в течение последнего года жизни	отсутствие	1,0
	наличие	0

14. Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера:		
<i>Туберкулёз:</i>		
14.1. полнота охвата флюорографическим и бактерио-скопическим обследованием лиц от числа подлежащих	100%	1,0
	менее 100%	0
14.2. отсутствие повторных случаев заболевания у контактных лиц в очагах активного туберкулеза	отсутствие	1,0
	наличие	0
14.3. отсутствие запущенных случаев туберкулеза	отсутствие	1,0
	наличие	0
<i>Артериальная гипертония:</i>		
14.4. охват диспансерным наблюдением вновь выявленных больных артериальной гипертонией	более 95%	1,0
	менее 95%	0
14.5. отсутствие острых сердечно-сосудистых осложнений (ОИМ, ОНМК) у лиц, состоящих на диспансерном учете по артериальной гипертонии	отсутствие	1,0
	наличие	0
14.6. охват реабилитационными мероприятиями больных после острого инфаркта миокарда и острого нарушения мозгового кровообращения	100%	1,0
	менее 100%	0
<i>Сахарный диабет:</i>		
14.7. полнота охвата больных сахарным диабетом диспансерным осмотром (ежемесячно)	100%	1,0
	менее 100%	0
14.8. направления больных сахарным диабетом в кабинет «Диабетологический центр» от числа состоящих на диспансерном учете (ежегодно)	100%	1,0
	менее 100%	0
<i>Онкологические заболевания:</i>		
14.9. отсутствие случаев онкологических заболеваний видимых локализаций, выявленных в 3-4 клинических стадиях	отсутствие	1,0
	наличие	0
15. Обоснованность назначения лекарственных средств и средств реабилитации, соблюдение правил выписки рецептов пациентам, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	выполнение	1,0
	не выполнение	0



16. Профилактическая деятельность врача общей практики (семейного врача) среди детского населения:		
16.1. охват дородовыми патронажами беременных женщин	100%	1,0
	менее 100%	0
16.2. охват патронажем детей первого года жизни	100%	1,0
	менее 100%	0
16.3. охват профилактическими осмотрами несовершеннолетних детей	100%	1,0
	менее 100%	0
16.4. охват профилактическими прививками детей	98%	1,0
	менее 98%	0
17. Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании:		
3 месяца	80% и более	1,0
	менее 80%	0
6 месяцев	50% и более	1,0
	менее 50%	0
18. Диспансерное наблюдение детей:		
18.1. удельный вес детей, состоящих под диспансерным наблюдением в общем числе детей, прикрепленных к участку врача общей практики (семейного врача)	35% и более	1,0
	менее 35%	0
18.2. удельный вес детей, снятых с диспансерного наблюдения по выздоровлению	5% и более	1,0
	менее 5%	0
19. Лечебно-профилактическая помощь детям, состоящим под диспансерным наблюдением:		
19.1. удельный вес детей, направленных в плановом порядке в санаторно-курортные учреждения, от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в плановом санаторно-курортном лечении	50% и более	1,0
	менее 50%	0
19.2. удельный вес детей, получивших противорецидивное лечение от общего числа детей, состоящих под диспансерным наблюдением и нуждающихся в противорецидивном лечении	98 % и более	1,0
	менее 98%	0
19.3. удельный вес количества выполненных индивидуальных программ реабилитации детей-инвалидов от общего числа детей-инвалидов	100%	1,0
	менее 100%	0
	100%	1,0

19.4. обоснованность назначения лекарственных средств и средств реабилитации, соблюдение правил выписки рецептов детям, в том числе имеющим право на получение набора социальных услуг	менее 100%	0
20. Динамика заболеваемости детей:		
20.1. динамика показателя общей заболеваемости (распространенности) у детей (в сравнении с аналогичным периодом прошлого года)	до 4%	1,0
		0
20.2. отсутствие случаев смерти детей на дому, в том числе первого года жизни	отсутствие	1,0
	наличие	0
20.3. отсутствие случаев досуточной летальности детей первого года жизни в стационаре, в том числе детей первого года жизни	отсутствие	1,0
	наличие	0
21. Эффективность деятельности при оказании амбулаторно-поликлинической помощи женщинам в период беременности:		
21.1. несвоевременная госпитализация при гестозе средней степени тяжести	отсутствие	1,0
	наличие	0
21.2. несвоевременная госпитализация при перенесенной беременности	отсутствие	1,0
	наличие	0
21.3. антенатальная гибель плода	отсутствие	1,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда медицинского персонала, непосредственно обслуживающего детей в учреждениях дошкольного, начального общего, основного общего образования  
(ориентировочное количество баллов — 14)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленных санитарных правил и норм	отсутствие	1,0
	наличие	0
2. Обоснованные жалобы населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
3. Охват детей профилактическими осмотрами	95-100%	1,0
	менее 95%	0
4. Полнота охвата диспансерным наблюдением лиц, подлежащих диспансерному наблюдению у врача-специалиста	95-100%	2,0
	менее 95%	0

5. Некачественное оформление медицинской документации	отсутствие	1,0
	наличие	0
6. Удельный вес детей, направленных в плановом порядке в Центр здоровья для детей, от общего числа детей, обучающихся в школе	более 40%	1,0
	менее 40%	0
7. Полнота охвата подростков флюорографическим методом обследованием	более 98%	1,0
	менее 98%	0
8. Удельный вес детей, переведенных в 1,2 группу здоровья от общего числа детей, обучающихся в школе	более 5%	1,0
	менее 5%	0
9. Полнота охвата туберкулинодиагностикой подростков	более 98 %	1,0
	менее 98%	0
10. Ежедневный контроль наличия инфекционных заболеваний, в том числе чесотки и педикулеза, среди обучающихся	выполнение	1,0
	не выполнение	0

Примерные показатели и критерии оценки труда медицинского персонала, фельдшерско-акушерских пунктов и фельдшерских здравпунктов (ориентировочное количество баллов — 45)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
2. Динамика частоты вызовов скорой медицинской помощи к прикрепленному населению к уровню аналогичного периода предыдущего года	снижение более 5%	2,0
	снижение на 1 - 5%	1,0
	на уровне или выше уровня аналогичного периода предыдущего года	0
3. Проведение предварительной записи на прием к врачу при направлении больных, нуждающихся во врачебной медицинской помощи, на последующий этап оказания медицинской помощи	100% от числа направленных	1,0
	менее 100%	0
4. Несвоевременное оказание неотложной медицинской помощи	отсутствие	1,0
	Наличие	0

5. Нарушения при выполнении врачебных назначений (несвоевременность, не в полном объеме и др.)	отсутствие	1,0
	наличие	0
6. Выполнение плана охвата вакцинацией	более 95%	2,0
	90 - 95%	1,0
	менее 90%	0
7. Стабилизация уровня заболеваемости болезнями социального характера:		
7.1. Туберкулёз:		
7.1.1. полнота охвата флюорографическим обследованием лиц от числа подлежащих	100%	2,0
	90-99%	1,0
	менее 90%	0
7.1.2. контроль за приемом лекарственных средств больными туберкулезом	100%	1,0
	менее 100%	0
7.2. Артериальная гипертония:		
7.2.1. проведение ежемесячного мониторинга артериального давления прикрепленного населения старше 45 лет	100%	1,0
	менее 100%	0
7.3. Злокачественные новообразования:		
7.3.1. взятие влагалищных мазков на цитологическое исследование у женского прикрепленного населения один раз в год	100%	1,0
	менее 100%	0
7.4. Обострение хронических заболеваний:		
7.4.1. охват патронажем больных с хроническими заболеваниями не реже 1 раза в квартал	100%	2,0
	98-99%	1,0
	ниже 98%	0
8. Профилактическая деятельность:		
8.1. полнота охвата патронажем детей первого года жизни	100%	2,0
	98 – 99%	1,0
	ниже 98%	0
8.2. еженедельный охвата патронажным наблюдением детей находящихся в трудной жизненной ситуации	100%	1,0
	менее 100%	0
8.3. полнота охвата профилактическими осмотрами детей	100%	2,0
	97 – 99%	1,0
	ниже 97%	0
8.4. полнота охвата профилактическими прививками детей	более 98%	2,0
	97 - 98%	1,0
	ниже 97%	0
8.5. проведение 1 этапа диспансеризации взрослого населения по утвержденному календарному плану	100% от плана	1,0
	менее 100%	0

8.6. полнота охвата патронажем маломобильных групп пациентов	100%	1,0
	менее 100%	0
9. Удельный вес числа детей первого года жизни, находящихся на грудном вскармливании:		
9.1. до 3 месяца	более 75%	2,0
	65 - 75%	1,0
	менее 65%	0
9.2. до 6 месяцев	более 45%	2,0
	35 – 45%	1,0
	менее 35%	0
10. Отсутствие случаев смерти детей на дому, в том числе первого года жизни	отсутствие	1,0
	наличие	0
11. Отсутствие случаев досуточной летальности детей первого года жизни при госпитализации в стационар	отсутствие	1,0
	наличие	0
12. Полнота охвата неонатальным скринингом детей от числа подлежащих	100%	1,0
	менее 100%	0
13. Полнота охвата аудиологическим скринингом детей от числа подлежащих	100%	1,0
	менее 100%	0
14. Эффективность деятельности при оказании медицинской помощи женщинам в период беременности:		
14.1. полнота охвата диспансерным наблюдением беременных	100%	1,0
	ниже 100%	0
14.2. показатель ранней явки беременных женщин в женскую консультацию для постановки на учёт	более 90%	1,0
	менее 90%	0
14.3. выполнение плана мероприятий по физической и психопрофилактической подготовки беременных к родам, в том числе по подготовке семьи к рождению ребёнка	выполнение	1,0
	не выполнение	0
15. Проведение мероприятий по гигиеническому воспитанию и образованию населения:		
15.1. выполнение плана мероприятий по обучению уходу за больными и самоуходу, связанному с конкретными заболеваниями	выполнение	1,0
	не выполнение	0

15.2. выполнение плана мероприятий по обучению прикрепленного населения принципам здорового образа жизни	выполнение	1,0
	не выполнение	0
16. Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	1,0
	наличие	0
17. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима и выполнения противоэпидемиологических мероприятий	отсутствие	2,0
	наличие	0
18. Обоснованные жалобы со стороны прикрепленного населения	отсутствие	5,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда работника обособленного подразделения скорой медицинской помощи (станции)  
(ориентировочное количество баллов — 49)

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1. Показатели, характеризующие деятельность медицинского персонала станций и отделений скорой медицинской помощи, работающего в составе выездной бригады (ориентировочное количество баллов – 12)		
1.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
1.2. Процент вызовов со временем доезда менее 20 мин.	80% и более	1,0
	менее 80%	0
1.3. Повторные вызовы по вине медицинского работника	отсутствие	1,0
	наличие	0
1.4. Несвоевременная госпитализация: - без осложнений - с осложнениями	отсутствие	1,0
	наличие	0,5
	наличие	0
1.5. Непрофильная госпитализация	отсутствие	1,0
	наличие	0
1.6. Расхождение диагноза станций (отделений) скорой медицинской помощи и стационаров лечебно-профилактических учреждений	менее 5%	1,0
	более 5%	0
1.7. Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	1,0
	наличие	0
1.8. Использование медицинских информационных систем при обслуживании вызова	выполнение	1,0
	невыполнение	0

1.9. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	2,0
	наличие	0
1.10. Нарушение медицинской этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0
1.11. Обоснованные жалобы от пациентов	отсутствие	5,0
	наличие	0
1.12. Выполнение утвержденных порядков и (или) стандартов оказания скорой медицинской помощи	выполнение	1,0
	не выполнение	0
2. Показатели, характеризующие работу фельдшера, медицинской сестры по приему и передаче вызовов (ориентировочное количество баллов – 14)		
2.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
2.2. Процент вызовов со временем доезда менее 20 мин.	80% и более	1,0
	менее 80%	0
2.3. Прием вызова по алгоритмам (для распределения по степени срочности)	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
2.4. Нарушение правил медицинской этики и деонтологии при приеме вызова	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.5. Несвоевременная передача экстренных извещений в федеральное государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Тамбовской области»	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.6. Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.7. Использование медицинских информационных систем при обработке вызова	выполнение	1,0
	невыполнение	0
2.8. Обоснованные жалобы от населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
2.9. Несвоевременная передача неотложных вызовов и активных патронажей в территориальные поликлиники по месту жительства пациентов	отсутствие	1,0
	наличие	0
2.10. Процент вызовов со временем доезда менее 20 мин.	80% и более	1,0
	менее 80%	0

3. Показатели, характеризующие деятельность заместителя главного врача, заведующего отделением станций скорой медицинской помощи (ориентировочное количество баллов – 14)		
3.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
3.2. Выполнение государственного задания по оказанию скорой медицинской помощи на соответствующий год	до 100%	1,0
	более 100%	0
3.3. Процент вызовов со временем доезда менее 20 мин.	80% и более	1,0
	менее 80%	0
3.4. Удельный вес безрезультатных вызовов	не более 4%	1,0
	более 4%	0
3.5. Нарушение финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие	1,0
	наличие	0
3.6. Контроль за перемещением бригад СМП с использованием системы ГЛОНАСС	выполнение	1,0
	не выполнение	0
3.7. Выполнение денежной нормы расходов на приобретение медикаментов, предусмотренного параметрами областного бюджета на соответствующий год	выполнение	1,0
	не выполнение	0
3.8. Обеспечение правильного учета, хранения и использования сильнодействующих и ядовитых веществ	выполнение	1,0
	не выполнение	0
3.9. Осуществление готовности станции (отделения) скорой медицинской помощи для работы в экстремальных условиях	выполнение	1,0
	не выполнение	0
3.10. Обоснованные жалобы от населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
4. Показатели, характеризующие деятельность старшего врача станций скорой медицинской помощи (ориентировочное количество баллов – 16)		
4.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
4.2. Контроль за обеспечением приема вызова по алгоритму	выполнение	1,0
	не выполнение	0
4.3. Процент вызовов со временем доезда менее 20 мин.	80% и более	1,0
	менее 80%	0



4.4. Контроль за очередностью обслуживания вызовов, в зависимости от степени срочности	выполнение	1,0
	не выполнение	0
4.5. Контроль пробега по показаниям системы ГЛОНАСС	выполнение	1,0
	не выполнение	0
4.6. Обоснованные жалобы от населения	отсутствие	5,0
	наличие	0
4.7. Нарушение правил медицинской этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0
4.8. Контроль за ведением медицинской документации (карты вызовов, журнал приема вызовов от населения, журнал передачи экстренных извещений, журнал ЧС и др.)	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5. Показатели, характеризующие деятельность главной медсестры станций скорой медицинской помощи (ориентировочное количество баллов – 17)		
5.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
5.2. Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима на станции	отсутствие	1,0
	наличие	0
5.3. Соответствие фактических расходов на медикаменты лимитам бюджетных обязательств	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
5.4. Обеспечение полного перечня медикаментов для работы	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5.5. Обеспечение правил учета, хранения оборудования, медикаментов (в т.ч. наркотических и сильнодействующих препаратов)	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5.6. Осуществление контроля за своевременностью передачи экстренных извещений	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5.7. Нарушение этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0
5.8. Контроль за работой системы ГЛОНАСС и МИС	выполнение	1,0
	не выполнение	0
5.9. Обоснованные жалобы от населения	отсутствие	5,0
	наличие	0

6. Показатели, характеризующие деятельность старшего фельдшера станций (отделений) скорой медицинской помощи (ориентировочное количество баллов – 14)		
6.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
6.2. Контроль за своевременностью обслуженных вызовов	выполнение	1,0
	не выполнение	0,5
6.3. Контроль за безрезультатными вызовами	выполнение	1,0
	не выполнение	0,5
6.4. Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в отделении, на подстанции	отсутствие	1,0
	наличие	0
6.5. Контроль за выездом бригады в соответствии со степенью срочности	выполнение	1,0
	не выполнение	0
6.6. Нарушение организации работы отделения, подстанции	отсутствие	1,0
	наличие	0
6.7. Неправильное и неполноценное ведение медицинской документации на подстанции (журналы приема вызовов, журнал экстренных извещений на инфекционных больных, укушенных, журнал перевозок и др.)	отсутствие	1,0
	наличие	0
6.8. Полная укомплектованность сумок-укладок согласно Перечня	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
6.9. Контроль за работой системы ГЛОНАСС и МИС	выполнение	1,0
	не выполнение	0
6.10. Нарушение этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0
7. Показатели, характеризующие деятельность водителей станций (отделений) скорой медицинской помощи (максимальное количество баллов – 15)		
7.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
7.2. Нарушение правил безопасности дорожного движения по вине водителя	отсутствие	1,0
	Наличие	0

7.3. Увеличение среднего оперативного времени обслуживания вызова по вине водителя	нормативное время	1,0
	выше нормативного времени	0,5
7.4. Поддержание системы навигации (ГЛОНАСС) в рабочем состоянии	выполнение	1,0
	не выполнение	0
7.5. Нарушение в оформлении путевых листов	отсутствие	1,0
	наличие	0
7.6. Невыполнение распоряжений врача, фельдшера	отсутствие	1,0
	наличие	0
7.7. Неосуществление контроля за техническим состоянием машины скорой помощи	отсутствие	1,0
	наличие	0
7.8. Необеспечение сохранности, правильного размещения медицинского имущества в салоне автомобиля	отсутствие	1,0
	наличие	0
7.9. Нарушение этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0
7.10. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	2,0
	наличие	0
8. Показатели, характеризующие деятельность младшего медицинского персонала станций (отделений) скорой медицинской помощи (ориентировочное количество баллов – 9)		
8.1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
8.2. Выполнение графика генеральных уборок, дезинфекций закрепленных территорий и салона санитарного автотранспорта	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
8.3. Обеспечение сохранности закрепленного имущества в течение своей смены	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
8.4. Регулярная смена белья	соблюдение	1,0
	не соблюдение	0
8.5. Нарушение этики и деонтологии	отсутствие	5,0
	наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда  
 медицинских регистраторов и работников регистратур областных  
 государственных учреждений здравоохранения  
 (ориентировочное количество баллов – 30)

№	Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, врачебной тайны	соблюдение	5,0
		1 и более случаев нарушения	0
2.	Наличие обоснованных жалоб населения	отсутствие	5,0
		наличие	0
3.	Соблюдение требований, предъявленных к оформлению медицинской документации	соблюдение	5,0
		1 и более случаев нарушения	0
4.	Соблюдение требований, предъявленных к хранению медицинской документации	соблюдение	5,0
		1 и более случаев нарушения	0
5.	Четкое и полное информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи	соблюдение	5,0
		1 и более случаев нарушения	0
6.	Ведение электронной записи на прием к врачу	100% от числа обратившихся	3,0
		менее 100%	0
7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на рабочем месте	соблюдение	1,0
		1 и более случаев нарушения	0
8.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, стандарта внешнего вида	соблюдение	1,0
		1 и более случаев нарушения	0

Примечание для всех категорий медицинских работников:

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не начисляются или начисляются в меньшем размере, например, в случаях:

необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;

выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказание медицинской услуги, предоставляемой в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или предусмотреть уменьшение размера выплат от вида дисциплинарного

взыскания, например, при наличии замечания – размер выплат уменьшается на 50%, при наличии выговора – размер выплат уменьшается на 100%;

медицинскому работнику, по вине которого на учреждение в отчетном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования или предусмотреть уменьшение размера выплат от суммы штрафных или иных санкций, например при сумме штрафных или иных санкций от 10000-15000 рублей – размер выплат уменьшается на 50%, при сумме штрафных или иных санкций от 15000 рублей – размер выплат уменьшается на 100%.

Примерные показатели и критерии оценки труда работников  
бухгалтерской службы  
(ориентировочное количество баллов – 100)

№	Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
1	Соответствие методических, организационно-технических аспектов бухгалтерской учетной политики по вопросам начисления заработной платы, стимулирующих выплат сотрудникам учреждения требованиям нормативных документов, «дорожных карт», государственному заданию, ТППГ (по результатам ежемесячной оценки)	соблюдение	10
		1 и более случаев нарушения	0
2	Соответствие графика документооборота и первичных учетных документов по оплате и стимулированию труда работников медицинской организации требованиям нормативных документов, «дорожных карт», государственных заданий, ТППГ (по данным ежемесячного учета первичных документов по оплате труда)	соблюдение	10
		1 и более случаев нарушения	0

3	Соответствие контроля за показателем укомплектованности кадров при проведении расчетов по оплате труда и начислении стимулирующих выплат требованиям «дорожных карт», государственных заданий, ТППГ (по данным ежемесячного контроля) по врачам и работникам с иным высшим образованием, по работникам со средним медицинским(фармацевтическим) образованием, по младшим медицинским работникам	соблюдение	10
		1 и более случаев нарушения	0
4	Соблюдение требований «дорожной карты» в медицинской организации по соотношению средней заработной платы по экономике региона РФ с размером начисленной заработной платы для врачей и иных работников медицинской организации, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее профессиональное образование, предоставляющих медицинские услуги (от общего количества врачей), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (от общего количества среднего), младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего предоставление медицинских услуг) (от общего количества младшего)	Выполнение показателей на 99-103 %	10
		Выполнение показателей менее 99 % и более 103 %	0
5	Случаи выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя бухгалтерской службы в период, когда	соблюдение	10
		1 и более случаев нарушения	0

	были осуществлены указанные нарушения		
6	Выбор эффективной модели бухгалтерского учета, расчетов по ФЗП, начислениям стимулирующих выплат для обеспечения роста заработной платы сотрудников, мер социальной поддержки медицинских работников и др.(по оценкам вышестоящей организации, руководителя)	Да	10
		нет	0
7	Динамика соответствия материально-технического оснащения учреждений здравоохранения порядкам оказания медицинской помощи (по данным бухгалтерского баланса и учета основных средств и материальных ценностей)	Наличие	10
		Отсутствие	0
8	Динамика предельной доли расходов на оплату труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов в соответствии с «дорожной картой»)	не более 40 процентов	10
		более 40 процентов	0
9	Непревышение определенного уровня кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие	10,0
		Наличие	0
10	Непревышение определенного уровня просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие	10,0
		Наличие	0

Примерные показатели и критерии оценки труда работников экономической службы (заместитель главного врача по экономике начальник отдела, ведущий экономист (старший (главный)) экономист и т.д.) (ориентировочное количество баллов – 100)

№	Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)
---	-------------------------	----------	------------------------------------

1	Соблюдение утвержденных методик расчета потребности в медицинских кадрах и проведение ежемесячного контроля штатных расписаний с учетом структурных преобразований медицинской помощи (от общего количества расчетов) (по данным ежемесячного контроля)	100% случаев расчетов и визирований учетно-отчетной документации	10
		менее 100%	0
2	Соответствие оснований для начисления стимулирующих выплат и дифференциации оплаты труда (норм по труду, функции врачебной должности, иных объемных результатов работы основного медицинского (иного) персонала), используемых в организации требованиям нормативных документов, «дорожных карт», государственных заданий, ТПГТ (по данным ежемесячного контроля)	100% случаев расчетов и визирований учетно-отчетной документации	10
		менее 100%	0
3	Соответствие количественного значения и выбранного подхода к расчету показателя укомплектованности кадров в медицинской организации утвержденным в установленном порядке требованиям «дорожных карт», (государственных заданий, ТПГТ) (по данным ежемесячных мониторингов, отчетов и др.)	<i>Да, соответствует:</i> 1) на 100 % соответствует количественное значение и выбранный подход к расчету показателя	10
		2) на 100 % соответствует количественное значение, но не соответствует подход к расчету	9



		<p><i>Нет, не соответствует:</i></p> <p>1) Менее 100% количественное значение, но соответствует выбранный подход к расчету (при наличии предложений, мер и обоснованных сроков по ликвидации несоответствия с утвержденными в установленном порядке нормативными актами)</p> <p>2) Менее 100%, но соответствует выбранный подход (без обоснованных мер и сроков ликвидации несоответствия)</p> <p>2) Менее 100% количественное значение и не соответствует выбранный подход к расчету</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>0</p>
4	Соответствие методик расчета средней заработной платы, среднесписочной численности сотрудников, фонда оплаты труда в медицинской организации утвержденным требованиям «дорожных карт», государственных заданий, нормативных документов (по данным	100 % случаев отчетов, мониторингов и др.	10
		Менее 100%	0

	ежемесячных мониторингов, отчетов и др.)		
5	Соблюдение целевых показателей с размером начисленной заработной платы-для врачей и иных работников медицинской организации, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее профессиональное образование, предоставляющих медицинские услуги (от общего количества врачей), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (от общего количества среднего), младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего предоставление медицинских услуг) (от общего количества младшего)	Выполнение показателей на 99-103 %	10
		Выполнение показателей менее 99 % и более 103 %	0
6	Соблюдение ежегодных утвержденных размеров и источников возмещения потребности в финансовых средствах на повышение оплаты труда работников медицинской организации при поэтапном переводе их на «эффективные контракты» в соответствие с требованиями «дорожных карт», государственных заданий, ТПГ (по данным отчетов, мониторингов и др.)	100 %	10
		менее 100%	0
7	Соответствие выбранной модели планирования	Да	10
		Нет	0

	ресурсного обеспечения организации требованиям «дорожных карт», государственных заданий, ТПГТ по источникам финансирования медицинской помощи, ее видам, объемам, формам и условиям предоставления (по оценкам вышестоящей организации, руководителя организации)		
8	Соответствие уровня квалификации (по компетенции) требованиям «дорожной карты», государственного задания, ТПГТ (по данным ежемесячно учитываемых результатов ранее проведенной аттестации сотрудников)	1. Да (при наличие подтвержденных данных о прохождении аттестации за последний год)	10
2. Да (при наличие подтвержденных данных о прохождении аттестации ранее 01.01.2012)		5	
3. Нет (при отсутствии подтвержденных данных о проведенной аттестации за последний год)		0	
4. Нет (при наличие подтвержденных данных ранее о прохождении аттестации ранее, чем 01.01.2012 г.)		0	
9	Наличие расчетов и мониторинга показателей экономической эффективности деятельности медицинской организации (ее структурных подразделений),	Да	10,0
		Нет	0

	соответствующих требованиям «дорожных карт», государственных заданий, ТППГ (по данным подтвержденных ежемесячных расчетов)		
10	Наличие положительной динамики по штрафным санкциям вышестоящих организаций, проверяющих контрольных органов (СМО, администрации), возникающих по экономическим вопросам (по итогам проверок, предписаний, штрафных санкций)	Да	10,0
		Нет	0

Приложение № 4  
к Методическим рекомендациям

Примерная форма № 1

Протокол выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников

\_\_\_\_\_ наименование учреждения

\_\_\_\_\_ наименование подразделения

\_\_\_\_\_ категория персонала

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

№	Наименование должности	ФИО	Наименование показателя	Норматив (максимальное количество баллов)	Оценка эффективности труда (фактическое количество баллов за отчетный месяц)	Норма рабочего времени (в рабочих днях/часах) за отчетный период.	Фактически отработанное время (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Подпись работника
1								
2								
3								
4								
5								

6									
7									
8									

Подписи членов Комиссии:

должность, Ф.И.О.      подпись      дата  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Протокол составил:  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Отметка о передаче в экономическую службу учреждения  
Получил      должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Примерная форма № 2

Протокол выполнения показателей и критериев оценки эффективности  
труда работников

\_\_\_\_\_ наименование учреждения  
\_\_\_\_\_ наименование подразделения  
\_\_\_\_\_ наименование должности  
\_\_\_\_\_ ФИО работника

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

Норма рабочего времени (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Фактически отработанное время (в рабочих днях/часах) за отчетный период

№	Наименование показателя	Норматив (максимальное количество баллов)	Оценка эффективности труда (фактическое количество баллов за отчетный период)
1			
2			
3			
4			
5			
	ИТОГО		

Подпись работника  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Подписи членов Комиссии:

должность, Ф.И.О.      подпись      дата  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Протокол составил:  
должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Отметка о передаче в экономическую службу учреждения  
Получил      должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Приложение № 5  
к Методическим рекомендациям

Примерные формы

**Протокол комиссии о распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

\_\_\_\_\_ наименование учреждения

\_\_\_\_\_ наименование подразделения

\_\_\_\_\_ категория персонала

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

№	Наименование должности	ФИО	Общее количество баллов по результатам выполнения показателей согласно критериям оценки эффективности труда работника	Норма рабочего времени (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Фактически отработанное время (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Коэффициент фактически отработанного времени за отчетный период	Стоимость одного балла в текущем месяце	Сумма стимулирующей выплаты каждому работнику учреждения
1		2 3	4	5	6	7=6/5	8	9=4*8*7
1								
2								
3								
4								



5						
6						
7						
8						
	ИТОГО					

Подписи членов Центральной Комиссии:

должность, Ф.И.О.      подпись      дата  
 должность, Ф.И.О.      подпись      дата  
 должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Протокол составил:  
 должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Отметка о передаче протокола заведующему структурным подразделением  
 Получил      должность, Ф.И.О.      подпись      дата

Отметка о передаче протокола в бухгалтерскую службу  
 Получил      должность, Ф.И.О.      подпись      дата

**Протокол комиссии о распределении выплаты за качество выполняемых работ**

\_\_\_\_\_ наименование учреждения

\_\_\_\_\_ наименование подразделения

\_\_\_\_\_ категория персонала

за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ года

№	Наименование должности	ФИО	Общее количество баллов по результатам выполнения показателей согласно критериям оценки эффективности труда работника	Норма рабочего времени (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Фактически отработанное время (в рабочих днях/часах) за отчетный период	Коэффициент фактически отработанного времени за отчетный период	Стоимость одного балла в текущем месяце	Сумма стимулирующей выплаты каждому работнику учреждения	
1		2	3	4	5	6	7=6/5	8	9=4*8*7
1									
2									
3									
4									
5									
6									

7														
8														
	ИТОГО													

Подписи членов Центральной Комиссии:

должность, Ф.И.О.    подпись    дата  
должность, Ф.И.О.    подпись    дата  
должность, Ф.И.О.    подпись    дата

Протокол составил:  
должность, Ф.И.О.    подпись    дата

Отметка о передаче протокола заведующему структурным подразделением  
Получил    должность, Ф.И.О.    подпись    дата

Отметка о передаче протокола в бухгалтерскую службу  
Получил    должность, Ф.И.О.    подпись    дата

Приказ

от \_\_\_\_\_ 20\_\_

№ \_\_\_\_\_

В соответствии с приказом управления здравоохранения области от \_\_\_\_\_ 20\_\_ №\_\_ «О внесении изменений в приказ управления здравоохранения области от 12.11.2013 №1746 «Об утверждении методических рекомендаций для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта»

Приказываю:

1. Утвердить состав и регламент работы Комиссии по оценке показателей и критериев оценки эффективности труда работников I уровня (приложение).

2. Комиссиям по оценке показателей и критериев оценки эффективности труда работников I уровня обеспечить ежемесячно к \_\_\_\_ числу месяца, следующего за отчетным, рассмотрение результатов выполнения (в баллах) показателей эффективности труда работников и передачу его итогов в виде утвержденного протокола заседания заместителю руководителя учреждения по экономическим вопросам для расчета размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

3. Утвердить состав и регламент работы Центральной комиссии учреждения по подведению ежемесячных результатов выполнения показателей эффективности труда работников в баллах (приложение).

4. Главному бухгалтеру учреждения (бухгалтеру) (Ф.И.О.) обеспечить ежемесячно к \_\_\_\_ числу месяца, следующего за отчетным, предоставление заместителю руководителя учреждения по экономическим вопросам (экономисту) (Ф.И.О.) данных для расчета фонда стимулирующих выплат, подлежащего распределению в виде выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ).

5. Заместителю руководителя учреждения по экономическим вопросам (экономисту) (Ф.И.О.), на основании протоколов Комиссий I уровня, о выполнении показателей и критериев оценки эффективности труда

работников, обеспечить ежемесячно к \_\_\_\_ числу месяца, следующего за отчетным, расчет стоимости баллов и сводный расчет результатов выполнения (в баллах) показателей и критериев оценки эффективности труда работников и его передачу секретарю Центральной комиссии учреждения.

6. Центральной комиссии учреждения обеспечить ежемесячно к \_\_\_\_ числу месяца, следующего за отчетным, рассмотрение результатов выполнения (в баллах) показателей и критериев оценки эффективности труда работников и передачу его итогов в виде утвержденного протокола главному бухгалтеру (бухгалтеру) (Ф.И.О.) для установления размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

7. Главному бухгалтеру учреждения (бухгалтеру) (Ф.И.О.) обеспечить ежемесячно к \_\_\_\_ числу месяца, следующего за отчетным, на основании утвержденного протокола заседания Центральной комиссии установление размера выплат стимулирующего характера работникам (за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) в автоматическом режиме с использованием программного средства («Парус», «Барс-бюджет», «1-С Бухгалтерия» и т.д.), оформление и передачу мне на подпись проекта приказа по утверждению размера выплат стимулирующего характера работникам.

8. Назначить \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О) ответственным должным лицом за ежемесячную организацию учета выполненных показателей для оценки эффективности труда работников в соответствии с установленными критериями и ознакомление работников с результатами оценки эффективности их труда.

9. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Главный врач

(Ф.И.О.)

**О формировании комиссии  
по установлению выплат стимулирующего характера работникам  
(за интенсивность и высокие результаты работы, за качество  
выполняемых работ)**

**Комиссии по оценке показателей и критериев оценки эффективности труда работников первого уровня** формируется из состава работников соответствующих структурных подразделений.

1. Председатель – заведующий подразделением/руководитель структурного подразделения
2. Члены комиссии:
  - старшая медицинская сестра (старший фельдшер, фельдшер, специалист);
  - председатель первичной профсоюзной организации;
  - работники: должность, ФИО.

*Комиссии первого уровня могут формироваться по направлениям деятельности амбулаторно-поликлинические подразделения, филиалы, кабинет организационно - методической работы и медицинской статистики, отделение скорой медицинской помощи, параклинические подразделения, круглосуточный стационар, административно-хозяйственные службы.*

**Центральная комиссия формируется в следующем составе:**

1. Председатель – главный врач \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.).
2. Заместитель председателя рабочей группы - заместитель руководителя учреждения по экономическим вопросам (экономист) (Ф.И.О.).
3. Секретарь рабочей группы - начальник отдела кадров (инспектор отдела кадров) (Ф.И.О.).
4. Члены рабочей группы:
  - заместители руководителя по медицинской части, по клинико – экспертной работе, по медицинскому обслуживанию населения района, по детству и родовспоможению, по диагностической работе, по эпидемиологическим вопросам, по хирургической работе, по лекарственному обеспечению, по терапевтической работе, по акушерско – гинекологической работе, по поликлинической работе и другие (Ф.И.О.);
  - главный бухгалтер учреждения (бухгалтер) (Ф.И.О.);
  - заместители руководителя учреждения:  
(должность, Ф.И.О.);  
(должность, Ф.И.О.);

- председатель профсоюзной организации (Ф.И.О.);
- руководители структурных подразделений:  
(должность, Ф.И.О.);
- юрист-консульт (должность, Ф.И.О.);
- главная медицинская сестра (Ф.И.О.);
- старшие медицинские сестры:  
(должность, Ф.И.О.);  
(должность, Ф.И.О.).

### **Функции комиссии**

#### **по установлению выплат стимулирующего характера работникам (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ)**

##### Комиссия первого уровня осуществляет следующие функции:

1. Оценивает выполненные показатели эффективности труда работников структурного подразделения.
2. Рассматривает служебные записки, объяснительные сотрудников по поводу невыполнения установленных показателей эффективности труда работников.
3. Знакомит под роспись работников с оценкой эффективности труда (фактическое количество баллов за отчетный период).
4. Оформляет решение комиссии протоколом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников по каждому сотруднику и передает его заместителю главного врача по экономическим вопросам.
5. Председатель Комиссии I уровня (заведующий структурным подразделением) знакомит работников структурных подразделений с результатами заседаний Центральной комиссии с указанием конкретных причин уменьшения максимального количества баллов по каждому сотруднику.
6. Председатель Комиссии I уровня несет персональную ответственность за достоверность предоставления информации.

##### Центральная комиссия осуществляет следующие функции:

1. Распределяет объем средств для осуществления выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) по структурным подразделениям и по общепольничному персоналу.
2. Определяет стоимость балла и распределяет средства для осуществления выплат стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) по структурным подразделениям и по общепольничному персоналу.

3. Определяет размер выплат стимулирующего заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям.

4. В случае наличия необоснованных занижений или завышений баллов комиссией по оценке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников первого уровня Центральная комиссия имеет право пересмотреть баллы по предложению любого из членов комиссии или письменного заявления работника, что отражается в протоколе заседания Центральной комиссии.

5. Рассматривает спорные вопросы от работников по оценке выполнения показателей эффективности труда.

6. Оформляет протокол комиссии о распределении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ и передает его ответственным лицам для подготовки приказа и ознакомления работников с результатами оценки эффективности их труда.

**Регламент работы комиссии  
по установлению выплат стимулирующего характера работникам  
(за интенсивность и высокие результаты работы, за качество  
выполняемых работ)**

1. Комиссии по оценке показателей и критериев оценки эффективности труда работников первого уровня и Центральная комиссия учреждения (далее – Комиссии) создаются в соответствии с Положением об оплате труда ТОГБУЗ «\_\_\_\_\_» (далее – учреждение).

2. Каждый член Комиссии имеет равные права.

3. Каждый член Комиссии имеет право вносить предложения по улучшению работы комиссии, по изменению и дополнению показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

4. Члены Комиссии выполняют установленные функции по установлению выплат стимулирующего характера работникам (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ).

5. В спорных случаях члены Комиссии приглашают работника учреждения для установления объективной оценки выполнения показателей эффективности труда.

6. Комиссии руководствуется в своей деятельности действующим законодательством и локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда работников учреждения.

7. Комиссия ежемесячно проводит заседание после подведения итогов работы за отчетный период или по мере необходимости по решению руководителя учреждения.



8. Комиссия оценивает выполнение работ за отчетный период, результативность, интенсивность, условия и качество труда работников, выполнение показателей в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда работников.

9. Решение Комиссии принимается коллегиально, открытым голосованием, простым большинством голосов от присутствующих на заседании при условии участия в заседании не менее  $2/3$  ее списочного состава. При равенстве голосов членов Комиссии голос ее председателя является решающим.

10. При несогласии членов Комиссии с результатами выполнения показателей эффективности труда в баллах ее председатель обеспечивает их обоснованную корректировку.

11. В отсутствие председателя Комиссию возглавляет его заместитель или член Комиссии, избранный большинством голосов от присутствующих на заседании при условии участия в заседании не менее  $2/3$  ее списочного состава.

12. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем, членами Комиссии.

Примерная форма

Положение

по распределению стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) на основании выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда работников (далее – стимулирующие выплаты)

---

наименование учреждения

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ», статьей 144 «Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ; Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг» и планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденным распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 года №2599-р) (далее - «Дорожная карта»), приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.06.2013 года №421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением администрации Тамбовской области от 01.03.2013 № 204 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Тамбовской области», постановлением администрации Тамбовской области от 30.04.2013 № 447 «Об утверждении государственной программы Тамбовской области «Развитие здравоохранения Тамбовской области» на 2013 - 2020 годы», приказом управления здравоохранения области от \_\_\_\_\_ 20\_\_ №\_\_ «О внесении изменений в приказ управления здравоохранения области от 12.11.2013 №1746 «Об утверждении методических рекомендаций для руководителей государственных учреждений, подведомственных управлению здравоохранения Тамбовской области, по оформлению трудовых отношений с работниками вверенных учреждений при введении эффективного контракта».

1. Настоящее Положение определяет порядок распределения и условия предоставления стимулирующих выплат работникам ТОГБУЗ \_\_\_\_\_, в целях повышения материальной заинтересованности в выполнении объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных рабочих мест, обеспечивающих качественное и своевременное обслуживание населения (пациентов) медицинскими услугами, реализацию Программы государственных гарантий оказания гражданам Тамбовской области бесплатной медицинской помощи.

2. Распределению стимулирующих выплат производит 2-х уровневая Комиссия, утвержденная приказом главного врача \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_ года.

3. Оценка эффективности труда работников производится ежемесячно по балльной системе по показателям и критериям оценки эффективности труда работников, утвержденных настоящим положением.

Каждый показатель и критерий оценивается комиссией учреждения определенным количеством баллов.

Оценка показателей в учреждении должна производиться дифференцированно, с учетом выполнения критерия, частичном его выполнении либо невыполнении.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютном значении.

4. Стоимость 1 балла зависит от уровня финансового обеспечения учреждения и устанавливается ежемесячно исходя из расчётного фонда стимулирующих выплат, подлежащего распределению в виде стимулирующих выплат.

5. Фонд стимулирующих выплат, подлежащий распределению с учетом выполнения показателей и критериев эффективности труда работников в виде стимулирующих выплат, должен рассчитываться следующим образом: \_\_\_\_\_.

6. Распределение стимулирующих выплат конкретным работникам производится на основе балльной оценки. Оценка эффективности труда конкретного работника определяется как сумма баллов, начисленных ему в отчетном периоде за каждый выполненный показатель. Каждый критерий имеет максимальное значение баллов. При невыполнении показателя по критерию присваивается понижающий балл.

7. Сумма стимулирующей выплаты каждому работнику учреждения определяется как произведение количества баллов, заработанных работником в отчетном периоде, на стоимость одного балла и коэффициент отработки рабочего времени и рассчитывается следующим образом: \_\_\_\_\_.

8. Начисление стимулирующих выплат производится только в пределах фонда оплаты труда согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

9. Стоимость одного балла определяется ежемесячно в зависимости от фонда стимулирующих выплат и определяется следующим образом: \_\_\_\_\_

10. Размеры стимулирующих выплат врачам - терапевтам участковым, врачам - педиатрам участковым, врачам общей (семейной) практики, медицинским сестрам, работающим с указанными врачами в медицинских организациях, медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушеркам, медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным), врачам, фельдшерам (акушеркам) и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи рекомендуется устанавливать исходя из абсолютной величины, которая может уменьшаться в зависимости от выполнения показателей в соответствии с установленными критериями оценки эффективности труда работников.

11. Расчет выполнения в баллах индикаторов критериев работников учреждений при нормативной частоте их измерения реже 1 раза в месяц (раз в квартал, раз в 6 месяцев, раз в год) осуществляется один раз за предыдущий период (предыдущие квартал, полугодие, год) и используется ежемесячно до последующего нормативного расчетного периода.

12. В случае если работник отработал неполный месяц (находился в отпуске, на повышении квалификации, в период временной нетрудоспособности и т.д.), стимулирующие выплаты начисляются из расчета фактически отработанное время.

13. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

14. Денежные, выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам учреждения, занимающим штатную должность.

15. Работникам, выполняющим дополнительную работу, связанную с совмещением профессий (должностей), исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором начисляется выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплаты стимулирующего характера за данный вид дополнительной работы не производится.

16. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Стимулирующие выплаты не начисляются или начисляется в меньшем размере в случаях:

необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;

выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказание медицинской услуги, предоставляемой в рамках программы государственных гарантий бесплатно;

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или предусмотреть уменьшение размера выплаты от вида дисциплинарного взыскания, например, при наличии замечания – размер выплаты уменьшается на 50%, при наличии выговора – размер выплаты уменьшается на 100%;

медицинскому работнику, по вине которого на учреждение в отчетном периоде были наложены штрафные или иные санкции на основании решения уполномоченного органа государственного контроля (надзора), государственного внебюджетного фонда или страховой медицинской организации, осуществляющей деятельность в сфере обязательного медицинского страхования или предусмотреть уменьшение размера выплаты от суммы штрафных или иных санкций, например при сумме штрафных или иных санкций от 10000-15000 рублей – размер выплаты уменьшается на 50%, при сумме штрафных или иных санкций от 15000 рублей – размер выплаты уменьшается на 100%;

при выполнении объемов рассчитанных на врачебную должность в рамках Территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, менее 80%;

при истечении срока действия сертификата специалиста до предъявления подтверждающего документа о прохождении сертификационного цикла;

иные случаи.

18. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или действующем законодательстве, руководитель структурного подразделения представляет главному врачу служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат.

19. Источником для стимулирующих выплат является фонд оплаты труда, по источникам финансирования.

20. Бухгалтерия производит начисление стимулирующих выплат и производит выплату в сроки выплаты заработной платы.

21. Контроль за распределением стимулирующих выплат в подразделениях осуществляют заместители главного врача по направлениям, заместитель главного врача по экономическим вопросам.

Приложение к Положению  
по распределению стимулирующих выплат (выплаты за интенсивность и  
высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) на  
основании выполнения установленных показателей и критериев оценки  
эффективности труда работников \_\_\_\_\_

наименование учреждения

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников  
(максимальное количество баллов — \_\_\_\_ )

Наименование показателя	Норматив	Оценка эффективности труда (баллы)