

СОГЛАСОВАНО:
Директор НИИ МПС


Э.В. Каспаров

«09» января 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ФИЦ КНЦ СО РАН


В.Ф. Шабанов

«09» января 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат
работникам**

**Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения Федерального государственного
бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный центр
Сибирского отделения Российской академии наук»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» (далее – Положение и НИИ МПС соответственно) разработано в соответствии с пунктом 5.13 Положения «Об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» в целях повышения материальной заинтересованности работников НИИ МПС в устойчивой и эффективной работе института, в высокой результативности и качестве работы.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с НИИ МПС.

1.2. Стимулирующие выплаты по настоящему Положению выплачиваются работникам как поощрение за добросовестное исполнение обязанностей, предусмотренных условиями трудового договора,

квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, положениями по охране труда, другими положениями, действующими в организации, стабильное выполнение программы государственных гарантий, обеспечение высокого качества работ, соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетов (источников финансирования).

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора НИИ МПС на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Выводы комиссии опираются на критерии, определенные НИИ МПС в соответствующем порядке.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда НИИ МПС.

2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с «Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818, пунктом 158.4 Правил обязательного медицинского страхования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 28.02.2011 №158н, и Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» работникам НИИ МПС могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе установленных настоящим Положением показателей и критериев эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3. Распределение стимулирующих выплат проводит Комиссия НИИ МПС, рассматривающая протоколы оценки результативности и качества труда работников, устанавливающие количество баллов, ходатайства от руководителей структурных подразделений относительно применения выплат работнику, стоимость балла и процент стимулирующих выплат периода, за который осуществляется стимулирующая выплата.

2.4. Решение о назначении выплат стимулирующего характера и

условиях их осуществления принимается НИИ МПС самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, сформированного НИИ МПС из всех источников финансирования.

3. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам НИИ МПС могут быть установлены стимулирующие выплаты:

3.1.1. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим свою трудовую деятельность в клинических, поликлинических подразделениях (клиниках) ФИЦ КНЦ СО РАН, в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения и в структурных подразделениях, осуществляющих медицинскую деятельность, предприятий (организаций, учреждений) любых форм собственности в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН (приложение № 1 к настоящему Приложению).

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в виде надбавок с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации и достижению высокого качества результатов труда.

3.1.2.1. Надбавки за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного звания.

Надбавки устанавливаются только для группы должностей медицинских и фармацевтических работников. Для ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не применяется.

Надбавки устанавливаются в процентах к должностному окладу в размерах, установленных приложением № 5 к Положению об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН (приложение № 2 к настоящему Приложению). Надбавки суммируются по каждому из оснований. Надбавки за учёную степень, наличие почётного звания применяются только по основной работе. При наличии у работника двух почётных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» надбавка применяется по одному из оснований.

3.1.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ по должности (профессии). Надбавка устанавливается работнику за профессионализм и высокое качество выполнения производственных заданий, применение новых

форм, методов и технологий в трудовой деятельности и отсутствие обоснованных претензий (рекламаций) со стороны руководства и заказчиков к выполняемым работам. Выплата за качество выполняемых работ может осуществляться в абсолютном значении.

3.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год):

- премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по результатам работы за год;
- премия за успешное проведение исследований, если их результаты обеспечивают приоритет Центра по закрепленным научным направлениям;
- премия за высокие достижения и большой личный вклад в фундаментальные и прикладные научные исследования;
- премия за успехи в области разработки новых материалов и/или технологий;
- премия за успешную организацию и проведение конференций, семинаров, олимпиад, выставок, круглых столов, презентаций, связанных с основной деятельностью НИИ МПС;
- премия за особые успехи в повышении культурного и художественного уровня проводимых мероприятий;
- премия за непосредственное участие в пуско-наладочных работах нового оборудования, приборов, механизмов;
- премия за своевременную и качественную подготовку инженерных сетей и оборудования к эксплуатации в зимних условиях;
- премия за победу в конкурсах, в том числе молодых ученых, проводимых в соответствии с положениями, принятыми Ученым советом, или в разовом порядке;
- премия за победу в конкурсах охраны труда, техники безопасности, профессионального мастерства и др.;
- премия за своевременную и качественную подготовку и сдачу квартальной и годовой бухгалтерской и иной статистической отчетности;
- премия за награждение государственными и ведомственными наградами;
- премия за награждение грамотами, благодарственными письмами в связи с официальными торжественными датами и профессиональными праздниками;
- премия за многолетний добросовестный труд;
- премия за выполненные работы по договорам с заказчиками за счёт средств прибыли, оставшихся в распоряжении НИИ МПС.

Премияльные выплаты учитывают не только выполнение работником на должном профессиональном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и в большей мере факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход и т.д.

Премирование носит поощрительный характер и осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения НИИ МПС уставных задач Центра и договорных обязательств. Выплата по итогам работы может осуществляться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.1.4. Выплаты по итогам работы.

Размер выплаты устанавливается по ходатайству руководителя структурного подразделения НИИ МПС с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

Критерии	Оценка	
	в абсолютном значении, руб.	в процентном отношении к окладу
Своевременное и качественное выполнение порученных заданий	от 1 000,00 – 4 000,0	от 10 - 40
Применение в работе современных форм и методов организации труда	от 3 000,00- 10 000,0	от 20 - 50
Выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности НИИ МПС и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа НИИ МПС	от 1 000,00 – 8 000,0	от 10 - 25
Выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения НИИ МПС	от 2 000,0 – 5 000,00	от 15 - 30
Оперативность выполнения заданий без снижения качества выполнения заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации	от 3 000,0 – 10 000,0	от 5 - 40
Подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов	от 1 500,00 – 3 000,0	от 5 - 30

Осуществление образовательных услуг	*	*
Участие в поисковых исследованиях	**	**
Внедрение новых современных методик лечения		от 100-300
Осуществление по поручению руководства наставничества	6 400,0	-
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	от 3 000,0 – 10 000,0	от 20 - 100
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса НИИ МПС	от 1 500,0 – 5 000,0	от 10 - 50
Своевременное и качественное проведение планово-предупредительных работ по ремонту оборудования и приборов	от 2 000,0 - 10 000,0	от 30 - 100
Выполнение дополнительного объема работ, связанного с обеспечением исследований по договорам, грантам, проектам и другой приносящей доход деятельностью НИИ МПС	от 2 000,0 – 10 000,0	от 5 - 100
Участие в выполнении особо важных и срочных работ	от 1 500,0 – 5 000,0	от 10 - 50
Успешное выполнение особо важных и срочных работ	от 1 500,0 – 5 000,0	от 10 - 50

Размер выплаты устанавливается:

*на основании продолжительности образовательного цикла (курса, предмета), стоимости академического часа для каждой категории профессорско-преподавательского состава,

** на основании объема финансирования медицинской технологии.

Размеры стимулирующих выплат согласовываются и утверждаются протоколами комиссии.

3.1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты осуществляются с применением критериев оценки результативности и качества труда работников НИИ МПС.

3.1.5.1. по медицинской деятельности НИИ МПС:

Выплаты конкретному работнику НИИ МПС, участвующему в медицинской деятельности, устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах по основной должности. Критерии оценки результативности и качества труда работника НИИ МПС предусмотрены в приложениях №№ 3 - 18 к настоящему Положению. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балл} * B,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику НИИ МПС в плановом квартале;

С1 балл - стоимость 1 балла для определения размеров симулирующих выплат на плановый квартал;

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

3.1.5.2. по научной деятельности НИИ МПС:

Выплаты научному работнику устанавливаются ежемесячно на год, следующий за годом, в котором производилась оценка результативности. Размер выплаты, осуществляемой конкретному научному работнику, определяется как процент к его окладу и устанавливается согласно распределению его индивидуальных показателей результативности научной деятельности, за прошедший отчетный год, утвержденный протоколом ученого совета НИИ МПС.

3.2. Работникам, проработавшим неполный месяц, ежемесячные выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере (в денежном выражении), начисляются пропорционально отработанному времени. Разовые выплаты стимулирующего характера, установленные в абсолютном размере, не зависят от продолжительности отработанного работником периода и начисляются твердой суммой. Размер каждой выплаты в процентном выражении исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других выплат.

3.3. На все надбавки, доплаты и премии применяется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в особых климатических условиях.

3.4. При принятии решения о стимулирующих выплатах учитываются соблюдение или нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, в том числе учитываются:

своевременное и надлежащее исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями или функциональными обязанностями;

- выполнение инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и технике безопасности;

- соблюдение требований по оформлению документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами

директора Центра или директора НИИ МПС, или договорными обязательствами Центра, НИИ МПС;

- своевременное выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо директора;

- отсутствие обоснованных претензий, рекламаций, жалоб контрагентов (потребителей услуг);

- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- отсутствие искажений в отчетности;

- отсутствие дисциплинарных проступков, являющихся основанием для применения дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения (совершение прогула, отсутствие на рабочем месте менее четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и др.).

3.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются работникам одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в расчет средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ. В заработную плату за первую половину месяца включаются выплаты стимулирующего характера за фактически отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за текущий месяц в целом. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, оценка которых осуществляется по итогам работы за текущий месяц, производятся за вторую половину месяца при окончательном расчёте и выплате заработной платы за текущий месяц.

3.6. Работникам, проработавшим неполный месяц, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2017 года.

4.2. В Положение могут вноситься дополнения и изменения, не противоречащие действующему законодательству и положению об оплате труда ФИЦ КНЦ СО РАН.

4.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке, что и само Положение.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по научной работе		Бронникова Е.П.
Заместитель директора по лечебной работе		Иванова Е.Б.
Главный бухгалтер		Степанова Т.В.
Главный экономист		Формугина Л.Н.
Специалист по кадрам		Сусарева О.И.
Ведущий юрисконсульт		Исаченко Л.А.

Приложение №1
к Положению о видах, порядке и
условиях применения
стимулирующих выплат
работникам Научно-
исследовательского института
медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный
центр Сибирского отделения
Российской академии наук» от
09 01 .2017

Размеры стимулирующих надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения и в структурных подразделениях, осуществляющих медицинскую деятельность, предприятий (организаций, учреждений) любых форм собственности, и порядок исчисления стажа

(приложение № 4 к Положению об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО РАН)

1. Стимулирующая надбавка за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения и в структурных подразделениях, осуществляющих медицинскую деятельность, предприятий (организаций, учреждений) любых форм собственности, устанавливается в следующих размерах:

1.1. В размере 20 процентов оклада за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада:

- всем работникам клинических подразделений (клиник) обособленных подразделений Центра.

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

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

2.1. В стаж работы засчитывается:

2.1.1. Работникам, предусмотренным в подпунктах 1.1. настоящего Приложения:

- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях здравоохранения, подразделениях и на должностях, а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра».

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях, подразделениях и должностях, дающее право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в размерах до 40, до 60 и до 80 процентов оклада (ставки), а также время обучения в клинической ординатуре по профилю «Лепра», взаимно засчитывается.

2.1.2. Работникам, предусмотренным в подпункте 1.2. настоящего Приложения:

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

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

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

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

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

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

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

- время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России;

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

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

- время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.1.3. Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

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

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

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

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.1.4. Работникам, без каких-либо условий и ограничений:

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата;

2.2. Стаж работы сохраняется:

При поступлении на работу в учреждения здравоохранения и социальной защиты населения, при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.2.1. не позднее одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения и социальной защиты населения;

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

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в подпунктах 1.1. – 1.2. настоящего Приложения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Роспотребнадзора, Федерального и территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2.2. не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в подпунктах 1.1. - 1.2. настоящего Приложения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

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

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в подпунктах 1.1. – 1.2. настоящего Приложения.

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

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

2.2.3. не позднее трех месяцев:

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

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

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда;

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

2.2.5. не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.2. настоящего Приложения.

2.2.6. стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.2. настоящего Приложения:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

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

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в подпунктах 1.1. - 1.2. настоящего Приложения, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

- занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения, учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

2.2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

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

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

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

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.2.1 – 2.2.5 настоящего Приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность работы, не включаются.

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

Приложение №2
к Положению о видах, порядке и
условиях применения
стимулирующих выплат
работникам Научно-
исследовательского института
медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный
центр Сибирского отделения
Российской академии наук» от
09. 01 .2017

**Размеры надбавок к должностному окладу медицинским работникам
за квалификационную категорию, учёную степень, наличие почётного
звания**

(приложение № 5 к Положению об оплате труда работников ФИЦ КНЦ СО
РАН)

№ п/п	Наименование надбавки	Размер надбавки в % от должностного оклада
1	За вторую квалификационную категорию	10
2	За первую квалификационную категорию	20
3	За высшую квалификационную категорию	30
4	За учёную степень доктора наук	20
5	За учёную степень кандидата наук	10
6	За наличие почётного звания	10

Приложение №3
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего поликлиническим отделением

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (посещения)	процент	100 и более	15	1 раз в квартал
			менее 100	0	
2	Выполнение плана медицинских осмотров прикрепленного населения	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Организация и проведение мероприятий по мониторингу показателей деятельности детской поликлиники	случай	наличие	5	1 раз в год
			отсутствие	0	
2	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	10	1 раз в квартал
			75 - 94	3	
			менее 75	0	
3	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на обеспечение детского питания	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
6	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста амбулаторно-поликлинического профиля, исходя из функции врачебной должности	процент	100	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
7	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-5	5	
			более 5	0	
8	Сроки ожидания консультации врача-специалиста амбулаторно-поликлинического профиля	день	0	5	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 15	0	
9	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту амбулаторно-поликлинического профиля	минута	0 - 15	5	1 раз в квартал
			16 - 25	3	
			более 25	0	
10	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 90 баллов

Приложение №4
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.02.2017

Критерии оценки результативности и качества труда врача – педиатра участкового

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Расширение компетенции участкового врача педиатра (оценка деятельности участкового врача руководителем медицинской организацией)	процент	наличие	15	1 раз в квартал
			отсутствии	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Численность прикрепленного населения на территориальном участке*	человек	800	30	1 раз в квартал
			менее 800	0	
2	Отсутствие дефектов по результатам внутреннего и внешнего контроля качества и безопасности медицинской помощи на соответствие порядкам и стандартам, в том числе обоснованных жалоб от населения	жалоба	отсутствии	30	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Охват патронажем (динамическим наблюдением) новорожденных	процент	100	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
4	Охват медицинскими осмотрами, диспансеризация определенных групп населения	процент	100 -70	10	1 раз в год
			менее 70	0	
5	Случаи детской смертности от управляемых причин	случай	отсутствии	30	1 раз в квартал
			наличие	0	

6	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	20	1 раз в квартал
			1-5	10	
			более 5	0	
7	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 150 баллов

* Расчет производится на основании данных прикрепленного детского населения по участкам. К каждому участку назначается участковый врач-педиатр, норматив участкового врача-педиатра - 800 человек. На превышение норматива прикрепленного населения применяется процент укрупнения, определяется процент укрупнения по формуле: $ПУ = (Фпн * 100 / 800) - 100$, где ПУ процент укрупнения %, Фпн - факт прикрепленного населения чел.

Приложение №5
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.04.2017

Критерии оценки результативности и качества труда врача - специалиста консультативного приема

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (посещения)	процент	100 и более	5	1 раз в квартал
			менее 100	0	
2	Выполнение плана медицинских осмотров прикрепленного населения	процент	100 и более	5	1 раз в квартал
			менее 100	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	случай	наличие	5	1 раз в год
			отсутствие	0	
2	Охват диспансерным наблюдением от числа утвержденного контингента	процент	95 и более	5	1 раз в квартал
			75 - 94	3	
			менее 75	0	
3	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

5	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста амбулаторно-поликлинического профиля, исходя из функции врачебной должности	процент	100	10	1 раз в квартал
			менее 100	0	
6	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 5	0	
7	Сроки ожидания консультации врача-специалиста амбулаторно-поликлинического профиля	день	0	5	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 15	0	
8	Время ожидания в очереди к врачу-специалисту амбулаторно-поликлинического профиля	минута	0 - 15	5	1 раз в квартал
			16 - 25	3	
			более 25	0	
9	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами амбулаторно-поликлинического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 60 баллов

Приложение №6
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего клиническим отделением

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в стационаре в соответствии с государственным заданием (койко-день)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			более 100, менее 98	0	
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Сроки ожидания на плановую госпитализацию, за исключением высокотехнологичной медицинской помощи	день	отсутствуют	10	1 раз в квартал
			менее 30	3	
			более 30	0	
2	Число повторных госпитализаций в течение трех месяцев по одному и тому же случаю	случай	отсутствии	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	5	1 раз в квартал
			50 - 59	3	
			менее 50	0	
4	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	5	1 раз в год
			более 4	0	

5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	5	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
6	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
7	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи	отсутствие	отсутствии	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
8	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствии	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
9	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар врачами-специалистами терапевтического профиля	процент	5 - 0	10	1 раз в квартал
			6-15	5	
			более 15	0	
10	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на врачей-специалистов терапевтического профиля по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	
11	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами терапевтического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-5	5	
			более 5	0	
12	Сроки ожидания консультации врача-специалиста терапевтического профиля	день	0	5	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 15	0	

13	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами терапевтического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 100 баллов

Приложение №7
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда врачей - специалистов клинических отделений

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в стационаре в соответствии с государственным заданием (койко-день)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			более 100, менее 98	0	
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в стационаре в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			менее 95, более 103	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Необоснованное превышение среднего койко-дня по профилю	день	отсутствуют	5	1 раз в квартал
			менее 2	2	
			более 3	0	
2	Число повторных госпитализаций в течение трех месяцев по одному и тому же случаю	случай	отсутствии	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	5	1 раз в квартал
			50 - 59	3	
			менее 50	0	
4	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	5	1 раз в год
			более 4	0	

5	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	5	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
6	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
7	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами при проведении экспертизы контроля качества	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	
8	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствии	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
9	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами терапевтического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-5	2	
			более 5	0	
10	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами терапевтического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 70 баллов

Приложение №8
к Положению о видах, порядке и
условиях применения
стимулирующих выплат
работникам Научно-
исследовательского института
медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный
центр Сибирского отделения
Российской академии наук» от
09.01.2017

**Критерии оценки результативности и качества
заведующего хирургического отделения**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (койко-день)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			более 100, менее 98	0	
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	98 - 100	10	1 раз в квартал
			менее 98, более 100	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Длительность предоперационного периода при плановых операциях	день	менее 2	5	1 раз в полугодие
			3-4	3	
			более 4	0	
2	Оперативная активность	процент	80 и более	5	1 раз в квартал
			75 - 79	3	
			менее 75	0	
3	Число повторных госпитализаций в течение трех месяцев по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	5	1 раз в квартал
			от 3 - 5	3	
			более 5	0	
5	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	5	1 раз в квартал
			50 - 59	3	
			менее 50	0	

6	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического диагнозов	процент	4 и менее	5	1 раз в год
			более 4	0	
7	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	5	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
8	Послеоперационная летальность (изменение к уровню предыдущего года)	процент	уменьшение от уровня предыдущего года	5	1 раз в год
			сохранение или увеличение от уровня предыдущего года	0	
9	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
10	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на лекарственное обеспечение при оказании медицинской помощи	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
11	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
12	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций врачами-специалистами хирургического профиля	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 15	0	
13	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направленных в стационар врачами-специалистами	процент	5 - 0	5	1 раз в квартал
			6-15	3	
			более 15	0	

	хирургического профиля				
14	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами хирургического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 5	0	
15	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами хирургического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 100 баллов

Приложение №9
к Положению о видах, порядке и
условиях применения
стимулирующих выплат
работникам Научно-
исследовательского института
медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный
центр Сибирского отделения
Российской академии наук» от
09.01.2017

**Критерии оценки результативности и качества труда врачей -
специалистов хирургического отделения**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (койко-день)	процент	98 - 100	5	1 раз в квартал
			более 100, менее 98	0	
2	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи в соответствии с государственным заданием (количество больных)	процент	98 - 100	5	1 раз в квартал
			менее 98, более 100	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Оперативная активность	процент	80 и более	5	1 раз в квартал
			75 - 79	3	
			менее 75	0	
2	Число повторных госпитализаций в течение месяца по одному и тому же случаю	случай	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Досуточная летальность больного в стационаре при условии своевременной госпитализации	процент	до 3	5	1 раз в квартал
			от 3 - 5	3	
			более 5	0	
4	Патологоанатомическое вскрытие умерших от общего количества умерших в стационаре	процент	60 и более	5	1 раз в квартал
			50 - 59	3	
			менее 50	0	
5	Процент расхождения от установленного клинического и патологоанатомического	процент	4 и менее	5	1 раз в год
			более 4	0	

	диагнозов				
6	Больничная летальность	процент	ниже установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	5	1 раз в год
			сохранение уровня или увеличение установленного среднестатистического показателя за предыдущий год	0	
7	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами хирургического профиля при проведении экспертизы контроля качества	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	
8	Удовлетворенность пациентов процессом оказания медицинской помощи (социологический опрос)	процент от всего количества опрошенных	85 и более	5	1 раз в квартал
			65 - 84	3	
			менее 65	0	
9	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов врачебной этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
10	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций врачами-специалистами хирургического профиля	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 15	0	
11	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами хирургического профиля от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-5	3	
			более 5	0	
12	Количество выявленных нарушений врачами-специалистами хирургического профиля при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	5	1 раз в квартал
			1 и более	0	

Итого не более 70 баллов

Приложение №10
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего параклиническим отделением

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического состояния отделения	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Отсутствие нарушений правил эксплуатации аппаратуры	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Полнота и точность описания результатов исследования	процент	100-95	10	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Сроки ожидания диагностической услуги	дни	2-3	5	1 раз в квартал
			3-5	3	
			более 5	0	
2	Отсутствие нарушений по срокам проведения технического обслуживания медицинского оборудования	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Отсутствие задержек в обеспечении лекарственных средств, химических реактивов, медицинских изделий, расходных материалов	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

5	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации, от общего числа проведенных лечебно-диагностических манипуляций врачами-специалистами	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 15	0	
6	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами параклинических подразделений от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 5	0	
7	Время ожидания в очереди к врачам-специалистам диагностических подразделений	минута	0 - 15	5	1 раз в квартал
			16 - 25	3	
			более 25	0	

Итого не более 80 баллов

Приложение №11
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда врача - специалиста параклинического отделения

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Отсутствие нарушений правил эксплуатации аппаратуры	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Полнота и точность описания результатов исследования	процент	100-95	10	1 раз в квартал
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Отсутствие нарушений по срокам проведения технического обслуживания медицинского оборудования	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации, от общего числа проведенных, лечебно-диагностических манипуляций врачами-специалистами	процент	0	10	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 15	0	

4	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами параклинических подразделений от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения ведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0	5	1 раз в квартал
			1-15	3	
			более 5	0	
5	Время ожидания в очереди к врачам-специалистам параклинических подразделений	минута	0 - 15	5	1 раз в квартал
			16 - 25	3	
			более 25	0	

Итого не более 50 баллов

Приложение №12
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда заведующего аптекой

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Соблюдение требований к обращению с лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения	процент	100	20	1 раз в квартал
			менее 100%	0	
2	Своевременное обеспечение основного запаса медикаментами и расходными материалами	процент	98 - 100	20	1 раз в квартал
			менее 98	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Эффективная работа с аптечным ассортиментом (отсутствие дефектуры по ЖНВЛП, отсутствие затоваривания неходововыми позициями, отсутствие товара с истекшим сроком годности)	случай	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	10	
2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 80 баллов

Приложение №13
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда провизора

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Соблюдение требований к обращению с лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения	процент	100	20	1 раз в квартал
			менее 100%	0	
2	Отсутствие дефектов в оформлении нормативной документации. Своевременное предоставление учетной и отчетной документации.	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Эффективная работа с аптечным ассортиментом (отсутствие дефектуры по ЖНВЛП, отсутствие затоваривания неходовыми позициями, отсутствие товара с истекшим сроком годности)	случай	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	5	
2	Отсутствие замечаний в соблюдении принципов этики и деонтологии	количество замечаний	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Отсутствие обоснованных жалоб по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

4	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 50 баллов

Приложение №14
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

**Критерии оценки результативности и качества труда
главной медицинской сестры**

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Отсутствия нарушений действующих приказов и нормативных документов по санитарно - эпидемиологическому режиму и инфекционной безопасности средним младшим медицинским персоналом	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Своевременность обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации среднего и младшего медицинского персонала	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Отсутствия нарушений в требованиях на выписку, хранения и эффективного использования лекарственных средств и расходных материалов в подразделениях	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Наличие обоснованных жалоб пациентов и их родственников по вопросам работы среднего и младшего медицинского персонала, соблюдения этики и деонтологии	количество замечаний	отсутствие	20	1 раз в квартал
			наличие	0	

2	Наличие актов, предписаний, замечаний, вышестоящих и надзорных органов по вопросам, входящим в компетенцию главной медицинской сестры	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, техники безопасности противопожарной защиты	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно - методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 80 баллов

Приложение №15
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.11.2017

**Критерии оценки результативности и качества труда
среднего медицинского персонала**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Отсутствие дефектов в выполнении врачебных назначений медицинскими сестрами <i>(для старших медицинских сестер)</i>	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Контроль движения историй болезни выписанных пациентов по больнице и амбулаторных карточек по поликлиники <i>(для старших медицинских сестер)</i>	наличие	наличие	15	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
3	Оперативное пополнение лекарственных препаратов, расходного материала, медицинского оборудования и его рациональное использования <i>(для старших медицинских сестер)</i>	отсутствие	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			95 - 99	5	
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Обоснованные жалобы от пациентов или их родственников	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии: жалобы, общение с пациентами и коллегами, внешний вид.	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима и правил инфекционной безопасности	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
5	Отсутствие осложнения от выполненных медицинских манипуляций	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
6	Отсутствие нарушений правил учета, хранения, раздачи лекарственных препаратов, химических реактивов	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
7	Соблюдение правил внутреннего распорядка норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.	количество замечаний	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 70 баллов - для старшей медицинской сестры клинических и поликлинических отделений;

Итого не более 60 баллов - для старшей медицинской сестры параклинических отделений;

Итого не более 50 баллов - среднего медицинского персонала клинических и поликлинических отделений;

Итого не более 45 баллов - для среднего медицинского персонала параклинических отделений

Приложение №16
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда младшего медицинского персонала

N п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
4	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	10	1 раз в квартал
			95 - 99	5	
			менее 95	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Обоснованные жалобы от пациентов или их родственников	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии: жалобы, общение с пациентами и коллегами, внешний вид.	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Отсутствие нарушений санитарно - эпидемиологического режима и правил инфекционной безопасности	отсутствие	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
4	Соблюдение правил перемещения и транспортировка материальных объектов и медицинских отходов	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
5	Соблюдение санитарного содержания помещений, оборудования, инвентаря	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
6	Соблюдение правил внутреннего распорядка норм охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты.	количество замечаний	отсутствие	15	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 40 баллов

Приложение №17
к Положению о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат работникам Научно-исследовательского института медицинских проблем Севера – обособленного подразделения Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный исследовательский центр «Красноярский научный центр Сибирского отделения Российской академии наук» от 09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда специалистов

№ п/п	Критерий	Единица измерений	Шкала оценки критерий	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации	количество замечаний	отсутствуют	20	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	жалоба	отсутствуют	15	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качественное и своевременное ведение документации	случай	отсутствуют	15	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Координационная работа с организациями и ведомствами	случай	наличие	20	1 раз в квартал
			отсутствуют	0	
2	Подготовка информационно-аналитического материала	случай	наличие	10	1 раз в квартал
			отсутствуют	0	
3	Исполнительская дисциплина	случай	наличие	10	1 раз в квартал
			отсутствуют	0	

Итого не более 90 баллов

Приложение №18
к Положению о видах, порядке и
условиях применения
стимулирующих выплат
работникам Научно-
исследовательского института
медицинских проблем Севера –
обособленного подразделения
Федерального государственного
бюджетного научного учреждения
«Федеральный исследовательский
центр «Красноярский научный
центр Сибирского отделения
Российской академии наук» от
09.01.2017

Критерии оценки результативности и качества труда рабочих профессий

№ п/п	Критерий	Единица измерений	Шкала оценки критерий	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Отсутствие нарушений по обеспечению сохранности имущества и эффективного использования материальных ценностей	случай	отсутствуют	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний	жалоба	отсутствуют	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	случай	отсутствуют	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
1	Отсутствия нарушений в соблюдении правил техники безопасности, электробезопасности и пожарной безопасности	случай	отсутствуют	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
2	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	случай	отсутствуют	5	1 раз в квартал
			наличие	0	

Итого не более 30 баллов

Пронумеровано, прошнуровано
на 46 листах
Директор НИИ МПС
Ф И О Каспаров Э.В.
Подпись Э.В. Каспаров

