Руководитель МБУЗ

ДС «Березка»

С.А. Никитин 2017 г.

Председатель

профсоюзного комитета

₹ Корочкина К.И.

2017 г.

Дополнительное соглашение № <u>г</u> к коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка на 2016-2019 годы

> Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 1814/18-26

Заместитель министра –

начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

г. Таганрог 2017 г.





Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка»

Руководитель Муниципального бюджетного учреждения Детский санаторий «Березка» в лице Барабаш Екатерины Анатольевны совместно с председателем профсоюзного комитета Корочкиной Кариной Игоревной заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору МБУЗ ДС «Березка» от 01.12.2016г. №5363/16-2663 о нижеследующем:

- 1.В соответствии с Постановлением Администрации города Таганрога от 29.10,2015 г. №3311 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения города Таганрога», внести в Коллективный договору МБУЗ ДС «Березка» следующие изменения, изложив Приложение №19 в новой редакции.
 - Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.01.2018 г.
- Настоящее дополнительное соглашение подписано в 3 экземплярах, каждое из которых имеет одинаковую юридическую силу.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

І.Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 № 714 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации города Таганрога от 29.10.2015 №3311 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных и учреждений здравоохранения города Таганрога», в целях усиления кадрового потенциала и усилением материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» (далее по тексту - МБУЗ ДС «Березка») в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг, оптимизации структуры заработной платы работников.

- 2. Система оплаты труда работников МБУЗ ДС «Березка» определяет:
- Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.
- 2.2. Виды, порядок и условия установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников МБУЗ ДС «Березка».
- Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1).
- 2.4. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления в МБУЗ ДС «Березка» (приложение № 2).

- 2.5. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления в МБУЗ ДС «Березка» (приложение № 3).
- 2.6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих (приложение N 4).
- 2.7. Положение об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка» (приложение № 5) (за исключением общеотраслевых должностей).
- 2.8. Положение об оплате труда педагогических работников МБУЗ ДС «Березка» (приложение N 6).
- 2.9. Положение об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка» по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности (приложение № 7).
- 2.10. Положение о премировании сотрудников МБУЗ ДС «Березка» (приложение №8).
- 2.11. Положение «Об условиях установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБУЗ Детский санаторий «Березка» (приложение №9).
- 2.12. Положение по формированию показателей эффективности деятельности Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка» (приложение №10).
- 3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).
- 4.Лица (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Начисляется доплата работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

- 6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется муниципальными учреждениями в пределах выделенных средств бюджета города Таганрога.
- 8. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1 к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня — профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня — профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня — должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня — отдельные должности служащих из числа профессорскопреподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня

квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение № 2

к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат компенсационного характера и порядок их установления в МБУЗ ДС «Березка»

- 1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в МБУЗ ДС «Березка»:
- 1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

- 3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с перечнем профессий и должностей в раздел 3 приложения 5, к коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка».
- 4. При установлении системы оплаты труда МБУЗ ДС «Березка» выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее чем на 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда устанавливается коллективным договором, трудовым договором и составляет 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы).

Руководителем МБУЗ ДС «Березка» принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

- 5.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Приложение № 3 к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат стимулирующего характера и порядок их установления в МБУЗ ДС «Березка»

- 1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера в МБУЗ ДС «Березка»:
- 1.1. За интенсивность и высокие результаты работы
- 1.2. За качество выполняемых работ.
- 1.3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- 1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.
- 1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением.
- 2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

РАЗМЕРЫ

должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

- I. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
- 1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

$N_{\underline{0}}$	Номер	Наименование должностей	Размер
Π/Π	квалификацион		должностног
	-ного уровня		о оклада
			(рублей)
1	2	3	4
1.	2-й	заведующий хозяйством.	6 002
	квалификацион	Должности служащих 1-го	
	ный уровень	квалификационного уровня, по	
		которым устанавливается производное	
		должностное наименование «старший».	
		Должности служащих 1-го	
		квалификационного уровня, по	
		которым устанавливается II	
		внутридолжностная категория	

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

No	Номер	Наименование должностей	Размер
п/п	квалификацион-		должностног
	ного уровня		о оклада
			(рублей)
1	2	3	4

1	2	3	4
1.	1-й	специалист по охране труда;	6 603
	квалификационн	специалист по кадрам;	
	ый уровень		
2.	2-й	юрисконсульт	6 928
	квалификационн	Должности служащих 1-го	
	ый уровень	квалификационного уровня, по	
		которым может устанавливаться II	
		внутридолжностная категория	
3.	3-й	Экономист I категории, бухгалтер I	7 272
	квалификационн	категории	
	ый уровень	Должности служащих 1-го	
		квалификационного уровня, по	
		которым может устанавливаться I	
		внутридолжностная категория	
4.	4-й	Должности служащих 1-го	7 634
	квалификационн	квалификационного уровня, по	
	ый уровень	которым может устанавливаться	
		производное должностное	
		наименование «ведущий»	

- 2. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

$N_{\overline{0}}$	Номер	Наименование профессии рабочих	Размер
п/п	квалификацион-		ставки
	ного уровня		заработной
			платы
			(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалифика-	наименования профессий рабочих, по	
	ционный уровень	которым предусмотрено присвоение	
		1-го, 2-го и 3-го квалификационных	
		разрядов в соответствии с Единым	
		тарифно-квалификационным	
		справоч-ником работ и профессий	
		рабочих: гардеробщик; каменщик;	
		кастелянша; кладовщик; кровельщик;	
		кухонный рабочий; буфетчик; маляр;	
		оператор (всех наименований);	
		машинист по стирке и ремонту	
		спецодежды;	

	повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); сторож (вахтер); уборщик производственных и служебных помещений; уборщик территорий; электромонтер (всех наименований) 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	4 268 4 516 4 780
--	--	-------------------------

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификаци-	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	5 075 5 370

Приложение № 5 к положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка» г. Таганрога

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка»

(за исключением общеотраслевых должностей)

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка» включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

- 2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению.
- 3. B порядке исключения (кроме медицинских И фармацевтических работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения профессиональным должностей квалификационным группам, обладающие достаточным практическим опытом выполняющие И качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.
- 4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

- 5. Размеры должностных окладов должностей руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к «Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка».
- 6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.
- 7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

Раздел 1. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений

1.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

$N_{\underline{0}}$	Номер	Должности, отнесенные к	Должностной
п/п	квали-	квалификационным уровням	оклад
	фикационног		(рублей)
	о уровня		
1	2	3	4
1.	1-й квалифика- ционный уровень	Медицинский дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре;	6 233
2.	2-й квалифика- ционный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая Помощник врача-эпидемиолога.	6 548

1	2	3	4
3.	3-й квалифика- ционный уровень	медицинская сестра*; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	6 876
4.	4-й квалифика- ционный уровень	медицинская сестра процедурной;	7 204

^{*}должность «медицинская сестра» при замещении лицами мужского пола именуется соответственно «медицинский брат»

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»:

$N_{\underline{0}}$	Номер квали-	Должности, отнесенные к	Должностной
Π/Π	фикационного	квалификационным уровням	оклад
	уровня		(рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалифика- ционный уро- вень	Врач-стажер;	7 348
2.	2-й квалифика- ционный уро- вень	врачи-специалисты*;	7 557
3.	3-й квалифика- ционный уро- вень	врачи-специалисты стационарных под-разделений;	7 934

Примечание к подпункту 1.1.3

Размеры должностных окладов, предусмотренные по должности врачастажера, устанавливаются в случае, когда врачи имеют перерыв в работе по специальности более 5 лет либо изменяют профиль специальности и переходят на другую должность, требующую специальной подготовки и квалификации, на период прохождения в установленном порядке специализации с целью получения специальных знаний, умений и навыков, необходимых для самостоятельной работы в новой должности, и удостоверения о получении соответствующей квалификации.

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:

<u>№</u> п/п	Номер квали- фикационного	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
	уровня		(рублей)
1	2	3	4
2.	2-й квалифика- ционный уро- вень	медицинский психолог	7 557

1.1.5. Размеры должностных окладов работников, не включенных в профессиональную квалификационную группу (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

№ п/п	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
11/11		оклад (рублен)
1	2	3
1.	Главные: медицинская сестра	
	V группа по оплате труда руководителей	7 967
2.	Главный бухгалтер	14 058
	V группа по оплате труда руководителей	

1.1.6. Должностные оклады педагогических работников, занятых в сфере здравоохранения:

$N_{\underline{0}}$	Квалификационны	Наименование должности	Размер
Π/Π	й уровень		должностног
			о оклада
			(рублей)
1	1-й	музыкальный руководитель;	8 833
	квалификационны		
	й уровень		
3	3-й	воспитатель;	9 774
	квалификационны		
	й уровень		

Раздел 2. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

- 2.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 2.2. Размер должностного оклада руководителя МБУЗ ДС «Березка» устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

No	Номер	Тип учреждения	Размер долж-
п/п	квалификаци-		ностного ок-
	онной группы		лада (рублей)
1	2	3	4
	V	Учреждения здравоохранения V	15 620
		группы по оплате труда	
		руководителей	

- 2.3. Объемные показатели по отнесению руководителя МБУЗ ДС «Березка» к группе по оплате труда руководителей приведены в разделе 5 настоящего Положения.
- 2.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
- 2.5. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливается надбавка за квалификацию.
- 2.5.1. Надбавка к должностному окладу за квалификацию устанавливается руководителю учреждения, его заместителям врачам в следующих размерах при наличии:

первой квалификационной категории -0.15; высшей квалификационной категории -0.20.

Примечания к подпункту 2.5.1:

- 1. Врачу руководителю и его заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «Социальная гигиена и организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности.
- 2. Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).
- 2.6. С учетом условий труда, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

- 2.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
- 2.8. Руководителю санатория разрешается вести работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию и выплаты за работу во вредных условиях труда.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей – врачей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Размер оплаты руководителя МБУЗ ДС «Березка» за работу по специальности определяется Управлением здравоохранения г. Таганрога, а заместителям руководителя, устанавливается приказом по учреждению.

2.9. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) (далее предельный уровень соотношения):

Среднесписочная численность	Размер предельного соотношения
(работников списочного состава),	
человек	
1	2
До 100	до 3,0

Размер предельной кратности подразумевает максимальное значение только при условии обеспечения расходов на оплату труда из всех финансирования. В случаях недостатка финансовых источников возможностей, а также ненадлежащего качества выполняемой работы, повлекшего снижение надбавки за качество выполняемых работ, размера др. размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников подлежит уменьшению. Решение об уменьшении коэффициента предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников принимается рабочей группой Управления здравоохранения г. Таганрога и оформляется приказом.

Оплата труда руководителя учреждения осуществляется на основании трудового договора, сторонами которого являются — руководитель учреждения и начальник Управления здравоохранения г. Таганрога. В трудовом договоре определяются условия оплаты труда руководителя,

объемные и качественные показатели работы санатория по оказанию медицинской помощи населению, при выполнении которых гарантируется

выплата стимулирующего характера с указанием периодичности и максимального размера за счет всех источников финансирования в пределах фонда оплаты труда.

Среднемесячная заработная плата работника за конкретный период определяется на основании данных бухгалтерского учета (журнал операций расчетов по оплате труда № 6 форма по ОКУД 050407) и данных статистического учета (форма П-4).

Среднемесячная заработная плата одного работника списочного состава определяется путем деления фактически начисленной заработной платы всех работников за квартал (за исключением заработной платы за этот же период руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру) на среднесписочную численность работников (данные формы статистического наблюдения П-4) без руководителя. Полученный результат делится на количество месяцев в отчетном периоде нарастающим итогом.

Предельный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников МБУЗ ДС «Березка» является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Фактический коэффициент кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работника в разрезе квартальной периодичности нарастающим итогом не должен превышать установленный в трудовом договоре.

МБУЗ ДС «Березка» предоставляет в Управление здравоохранения г. Таганрога информацию о совокупном доходе руководителя ежеквартально до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

Руководитель учреждения, главный бухгалтер несут полную ответственность за достоверность предоставляемой информации.

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

3.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам МБУЗ ДС «Березка» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на установление работникам доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 5 к Коллективному договору).

3.1.2. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству в соответствии с приложением $N ext{0.5}$ к коллективному договору.

- 3.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:
- 3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.2.4. Для эффективной работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 3.2.5. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат

как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы. Перечень профессий и должностей работников МБУЗ ДС «Березка» которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника является приложением № 20 к Коллективному договору.

3.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работникам ДС «Березка» за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20% часовой ставки (должностного оклада).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

одинарную дневную ставку сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.8. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы; иные выплаты стимулирующего характера

- 4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ для всех категорий работников МБУЗ ДС «Березка» устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается среднему медицинскому (фармацевтическому) персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), врачам, работникам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги (обеспечивающим предоставление медицинских услуг), в зависимости от результатов труда и качества оказываемых медицинских услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета и (или) бюджета города Таганрога, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения критериями оценки результативности и качества работы работников.

- 4.5. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается работникам МБУЗ ДС «Березка» в пределах фонда оплаты труда.
- 4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному (ставке заработной платы) устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, эффективности выполнение показателей деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).
- 4.5.2. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам учреждения - руководителем учреждения;

руководителю учреждения - Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер надбавки за качество снижается не менее чем на 0,1 от размера надбавки за качество, установленного руководителю учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу руководителя учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается ежеквартально.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

4.6. В целях обеспечения стабильности кадрового состава работникам МБУЗ ДС «Березка» устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.7. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы:

4.

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффи- циента
1	2	3	4
1.	МБУЗ ДС «Березка»	медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер при непрерывной работе в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения от 3 до 5 лет свыше 5 лет	0,08 0,12

Надбавка за стаж непрерывной работы по учреждению (структурному подразделению) специфику устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

- 4.7.1. В период непрерывной работы для установления надбавки работникам МБУЗ ДС «Березка» за стаж непрерывной работы засчитываются периоды, установленные Постановлением Администрации города Таганрога от 29.10.2015 г. №3311 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения города Таганрога».
 - 4.8. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки за выслугу лет:

- медицинский и прочий персонал, руководитель учреждения, заместители руководителя и главный бухгалтер.

от 1 года до 5 лет - 0,08;

от 5 до 10 лет - 0.12;

от 10 до 15 лет - 0,16;

свыше 15 лет - 0,24.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в МБУЗ ДС «Березка», а также при

замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому), надбавка за выслугу лет выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся учреждении, ИЛИ co дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

- 4.8.1. В общее количество лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы включаются периоды, установленные Постановлением Администрации города Таганрога от 29.10.2015 г. №3311 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения города Таганрога».
- 4.8.2. Сумма надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) по учреждению (структурному подразделению) за стаж непрерывной работы, определенная пунктом 4.7 настоящего раздела, и за выслугу лет пунктом 4.8 не может превышать размер сводного коэффициента:

для медицинского и прочего персонала, руководителей учреждений, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений здравоохранения - 0,24;

4.9.В системе оплаты труда работников учреждения предусматривается премия по итогам работы, выплачиваемая с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемая на основе показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда:

премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Порядком, утвержденным Управлением здравоохранения г. Таганрога;

премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с положением о премировании учреждения;

4.10.При определении показателей и условий премирования учитывается:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных, региональных и городских программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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

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

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

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

- 4.11. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 4.12. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Управлением здравоохранения г. Таганрога.
- 4.13. С целью стимулирования работников к качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за квалификацию медицинским работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей;

4.13.1. В целях стимулирования медицинских работников, работающих в МБУЗ ДС «Березка», к повышению профессиональной квалификации и компетенции устанавливается надбавка за квалификацию:

Наличие категории	квалификационной	Медицинские работники)	(фармацевтические
Второй			0,10
Первой			0,15
Высшей			0,20

Надбавка за квалификацию устанавливается при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (согласно дате приказа органа, при котором создана данная комиссия).

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

4.13.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 20 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем

выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 12 процентов должностного оклада;

почетного звания «народный» - 20 процентов должностного оклада, «заслуженный» - 12 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 7 процентов должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.13.3. Надбавку за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере до 23 процентов, 2-й класс - в размере до 9 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

При определении размера надбавки следует учитывать:

- 1. Руководителю ЛПУ:
- соответствие темы диссертации, по которой присвоена ученая степень доктора наук или кандидата наук, с профилем выполняемой работы; применение в своей деятельности знаний, направленных на повышение качества лечебного процесса;
- уровень учреждения по показателям деятельности в масштабе города, области (для руководителей, имеющих звание «народный» и «заслуженный»);
- личный вклад в развитие учреждения и организацию высокой культуры обслуживания больных (для награжденных ведомственным почетным званием (нагрудным знаком).
 - 2. Медицинскому персоналу:
- соответствие темы диссертации, по которой присвоена ученая степень доктора наук или кандидата наук, с профилем выполняемой работы;
- степень популярности у пациентов работников, имеющих звание «народный» и «заслуженный»;
- наличие нарушений стандартов качества лечения у работников, награжденных ведомственным почетным званием (нагрудным знаком).
 - 3. Для водителей автомобилей всех типов, имеющим 1-й и 2-й класс:
- наличие нарушений дорожного движения по вине водителя с нанесением ущерба имуществу собственника;
- наличие административных штрафов.

Выплата надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы за определённый учётный период в сроки, определённые коллективным договором.

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения.

Группа по оплате труда руководителей	Число сметных коек
1	2
V	от 50 до 250

- 5.2. Работникам может быть оказана материальная помощь: на приобретение дорогостоящих лекарств, в связи со смертью близкого родственника, при рождении ребенка и в связи с тяжелым материальным положением. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения Управлением здравоохранения г. Таганрога.
- 5.3. Продолжительность работы по совместительству не может превышать для младшего медицинского персонала месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для остальных работников — половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

- 5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 5.5.Предельная доля оплаты труда работников административноуправленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения Управлением здравоохранения г. Таганрога.

Приложение № 6 к положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка» по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности и гражданской защиты населения

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников МБУЗ ДС «Березка» по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности включает в себя:

размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления.

- 1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:
- 1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»:

No	Номер квалифика-	Наименование должностей	Размер должно-
п/п	ционного уровня		стного оклада
			(рублей)
1	2	3	4
1.	2-й квалификаци-	специалист гражданской	
	онный уровень	обороны:	7 473
		без квалификационной категории	
		II квалификационной категории	
		I квалификационной категории	
		ведущий	

- 2. Специалисту гражданской обороны производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 приложения № 5.
- 2.1. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы в следующих размерах:

```
при стаже работы от 1 года до 5 лет — 0.08; при стаже работы от 5 до 10 лет — 0.10; при стаже работы от 10 до 15 лет — 0.15; при стаже работы свыше 15 лет — 0.24.
```

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим разделом.

Изменение размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.2. Надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

```
при стаже работы от 3 до 5 лет -0.08 при стаже работы свыше 5 лет -0.12
```

Надбавка за стаж непрерывной работы специфику устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при дежурстве сверх нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме дежурств на дому).

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Приложение № 7 к положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МБУЗ ДС «Березка»

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок премирования работников, принявших активное участие в выполнении основных показателей деятельности учреждения.

Премиальные выплаты входят в систему оплаты труда и стимулирования труда в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении лучших результатов деятельности и улучшения качества работы на индивидуальном уровне, а также создания условий для проявления творческой активности каждого работника в рамках целей и задач, стоящих перед МБУЗ ДС «Березка».

Целью Положения является создание заинтересованности всех категорий работников в достижении ими высоких результатов в труде, нетерпимого отношения к бесхозяйственности и расточительности, всемерного поощрения инициативы и предприимчивости.

2. Порядок и условия премирования

Премирование работников производится по результатам работы за квартал, полугодие, год) за счет средств бюджета. Решение вопроса о премировании производится на основании показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премированию подлежат работники, полностью отработавшие отчетный период. Отработавшим неполный период по уважительным причинам (увольнение в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ; в связи с уходом на пенсию; рождением ребенка; нахождении в очередном трудовом отпуске), также может производиться премирование пропорционально отработанному времени. Сумма премии может

определяться как в абсолютной величине, так и в процентах к должностному окладу.

Премирование может быть единовременным (за выполнение особо важных работ, ко дню профессионального праздника, за особый режим работы). За базовый размер единовременной премии принимается один должностной оклад. Выплата премии производится в пределах средств на оплату труда за отчетный период и не может превышать трех должностных окладов в квартал.

Премиальные выплаты руководителю, главному бухгалтеру по итогам работы за квартал осуществляются за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренные в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Размер премий руководителя зависит от выполнения целевых показателей эффективности деятельности при наличии финансовых возможностей.

Средства, предусмотренные на премиальные выплаты руководителю и главному бухгалтеру, не могут превышать 1,5% от фонда оплаты труда (без учета дополнительных ассигнований, предусмотренных на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»).

Размер премиальных выплат не может превышать трех должностных окладов в квартал с учетом поправочного коэффициента 0,8.

3. Порядок определения, начисления и выплаты премии

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований за счет экономии фонда оплаты труда.

Премирование руководителя осуществляется на основании приказа Управления здравоохранения г. Таганрога.

Распределение премии конкретно по работникам рассматривается комиссией учреждения, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Результаты оформляются протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению, являющийся основанием для начисления премии. Премия по итогам работы начисляется в последнем месяце отчетного периода, принятого в условиях премирования. Все виды премий включаются в средний заработок для начисления налогов, выплат по больничным листам, оплаты ежегодных оплачиваемых отпусков.

4. Показатели оценки деятельности учреждения, принятые для премирования

- выполнение плана объемов муниципального задания;

- высокое качество выполненной работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- -участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- культура рабочего места;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- -отсутствие обоснованных жалоб;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- -отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Невыполнение условий премирования является основанием для лишения или уменьшения премии отдельным работникам, включая руководителей структурных подразделений.

6. Заключительные положения

Настоящее положение является неотъемлемой частью коллективного договора. Изменения и дополнения в положение вносятся по мере необходимости и оформляются в установленном порядке.

Приложение № 8

к положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

положение

«Об условиях установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам МБУЗ Детский санаторий "Березка" г. Таганрога»

1. Общие положения.

Настоящее положение определяет порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

2. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ.

2.1.Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

- 2.1.1. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставки заработной платы по профессии) в размере до 2,0 устанавливается:
- работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам);
- руководителю учреждения Управлением здравоохранения г. Таганрога; Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставки заработной платы по профессии) в размере до 2,0 может устанавливаться работникам всех категорий в пределах средств на оплату труда. Имеют право на надбавку за качество выполняемых работ к должностному окладу (ставке заработной платы по профессии) работники, состоящие в штате учреждения и работающие по совместительству.

3. Порядок утверждения, начисления и выплаты надбавки за качество

выполняемых работ.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ производится от основного должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы за определённый учётный период в сроки, определённые коллективным договором.

Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. При ухудшении работы надбавка за качество выполняемых работ и может быть снижена или отменена.

4. Порядок оценки качества работы.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя.

5. Заключительные положения.

Настоящее положение является неотъемлемой частью коллективного договора. Изменения и дополнения в положение вносятся по мере необходимости и оформляются в установленном порядке.

Приложение № 9

к положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детского санатория «Березка» г. Таганрога

Положение

по формированию показателей эффективности деятельности Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка»

- 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 №421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и самоуправления показателей эффективности органами местного подведомственных государственных (муниципальных) деятельности учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и работников», основным критериям другими действующими нормативными правовыми актами.
- 2. В рамках перевода работников на эффективные контракты, показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг
- 3. Показатели эффективности и критерии деятельности учреждения и его руководителей должны характеризовать основную деятельность учреждения, в первую очередь выполнение муниципального задания, финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.
- 4. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Для руководителя МБУЗ ДС «Березка» периодичность осуществления выплат устанавливается Управлением здравоохранения г.Таганрога — ежеквартально.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Управлением здравоохранения.

Для работников МБУЗ ДС «Березка» устанавливается следующая периодичность осуществления выплат:

- врачам, среднему, младшему медицинскому персоналу устанавливаются ежемесячно;
- -прочему персоналу ежемесячно.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда производятся при наличии финансовых возможностей, а именно при выделении дополнительных средств на реализацию мер, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. №597.

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты труда по критериям качества, а также спорные вопросы по оценке критериев качества производится Комиссией. Порядок работы и персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя по учреждению.

Сумма, предусмотренная на надбавки за интенсивность и высокие результаты работы распределяется комиссией и на основании протокола проводится приказом по учреждению.

Распределение выплат за интенсивность и высокие результаты труда конкретным работникам производится, в частности на основе балльной оценки с учетом личного вклада работника.

Для расчета стоимости балла применяется пропорция 3/2/1 врачи/средний/младший.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент- 3, по среднему персоналу -2, по младшему персоналу -1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам -3, по среднему персоналу -2, по младшему персоналу -1.

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему, младшему персоналу, полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1/2 (по врачам — 3, по среднему персоналу-2, по младшему персоналу — 1, по прочему персоналу-2) и на максимальное количество баллов. Стоимость балла определяется ежемесячно, исходя из выделенной суммы на надбавки деленной на общее количество баллов всех сотрудников.

Показатели эффективности деятельности Муниципального бюджетного учреждения здравоохранения Детский санаторий «Березка», работников с критериями на основе балльной оценки по основным категориям работников приведены в таблицах.

3. Заключительные положения

Настоящее положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда. Изменения и дополнения вносятся по мере необходимости и оформляются в установленном порядке.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности директора МБУЗ Детский санаторий «Березка»

No	Показатель	Указывается	Рекомендуемый	Критерии	Оценка
		за отчетный	норматив		(баллы
		период)
	Показатели по лечебной	работе			
1.	Отсутствие случаев	за квартал	0	0	+1
	острой внутрибольничной инфекции			1 и более	0
2.	Выполнение муниципального задания	нарастающим итогом с	100%	свыше 98% до 100%	+50
	муницинального задания	начала отчетного		свыше 97% до 98%	+45
		года		свыше 95% до	+40
				97% от 90 до 95%	+25
3.	Удовлетворенность качеством оказания	нарастающим итогом с	не менее 80%	80% и более	+1
	медицинской помощи	итогом с начала отчетного года		менее 80%	0
4.	Количество обоснованных жалоб, полученных министерством	за квартал	0	0	+1
	здравоохранения Ростовской области, Администрацией города Таганрога, Управлением здравоохранения г. Таганрога и учреждением			1 и более	0
5.	по лечебной деятельности Наличие дефектуры при рассмотрении обращений	за квартал	0	0	+1
	(несвоевременная подача информации, медицинской документации, некорректная информация, несвоевременное принятие или непринятие мер по обращению) по лечебной деятельности			1 и более	0
6.	Соблюдение этики и деонтологии к	за квартал	0	0	+1
	медицинскому персоналу			1 и более	0
	Показатели по кадровой	и организацион	но-методической	работе	
7.	% врачей имеющих	на конец	не менее 65	более 65%	+2
	квалификационную	отчетного		65%	+1
	категорию	периода		менее 65%	0

№	Показатель	Указывается за отчетный период	Рекомендуемый норматив	Критерии	Оценка (баллы
8.	% врачей, повышающих квалификацию 1 раз в 5 лет	на конец отчетного периода	-	100% от 98% до 100%, (по объективным причинам) менее 98%	+2 +1 0
9.	% средних медицинских работников имеющих квалификационную категорию	на конец отчетного периода	не менее 75	более 75% 75% менее 75%	+2 +1 0
10.	% средних медработников, повышающих квалификацию 1 раз в 5 лет	на конец отчетного периода	-	100% от 98% до 100%, (по объективным причинам) менее 98%	+2 +1 0
11.	Укомплектованность врачами физическими лицами (% от штатной численности)	на конец отчетного периода	не менее 67	67% и более менее 67%	+1
12.	Укомплектованность средним медицинским персоналом физическими лицами (% от штатной численности)	на конец отчетного периода	не менее 70	70% и более менее 70%	+1
13.	Количество обоснованных жалоб, полученных министерством здравоохранения Ростовской области, Администрацией города Таганрога, Управлением здравоохранения г. Таганрога и учреждением по кадровой и организационнометодической работе	за квартал	0	0 1 и более	+1
14.	Наличие дефектуры при рассмотрении обращений (несвоевременная подача информации, некорректная информация, несвоевременное принятие или непринятие мер по обращению) по кадровой и организационнометодической работе	за квартал	0	0 1 и более	+1

Финансовые показатели

15.	Выполнение показателей по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	за отчетный период (нарастающи м итогом с начала отчетного года)	Достижение целевого показателя, утвержденного «дорожной картой» (Таблица №1)	100% и более по всем трем категориям медицинских работников 100% и более по двум категориям медицинских работников 100% и более по одной категории медицинских работников менее 100% по всем трем категориям медицинских работников	+34 +17
16.	Несвоевременное и некачественное предоставление финансовой,	за отчетный период	-	в срок	+10
	статистической, оперативной и			не в срок	-10
	ведомственной отчетности			1 и более	0
17.	Количество обоснованных жалоб, полученных министерством здравоохранения Ростовской области,	за квартал	0	0	+1
	Администрацией города Таганрога, Управлением здравоохранения г. Таганрога и учреждением по экономическим и			1 и более	0
	финансовым вопросам	OTT.			
18.	Лицензионная деятельно Напичие нарушений		0	0	
10.	Наличие нарушений лицензионных требований при осуществлении следующих видов деятельности: - медицинская деятельность; - фармацевтическая деятельность	за год	U	одно грубое нарушение лицензионных требований с привлечением к административн ой	+2 -1
	ACATCIBROCID			ответственности более одного грубого нарушения лицензионных требований с привлечением к	-2

				административн ой ответственности выдача предписания об устранении нарушений без привлечения к административн	-0,1
				ой ответственности	
	Вопросы по материально	-техническому	 снабжению и заку		
19.	Количество обжалований участников размещения заказа, при размещении заказов на поставки товаров, выполнение	за квартал	0	0 1 и более	+ 1
	работ, оказание услуг для муниципальных нужд				
20.	Количество жалоб, признанных обоснованными	за квартал	0	0	+ 1
	уполномоченными органами в сфере размещения заказов			1 и более	-1
21.	Несвоевременное размещение планов-графиков заказов на поставки товаров,	за квартал	0	в срок	+1
	выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения и внесение в них изменений			не в срок	-1
22.	Несвоевременное и некачественное предоставление статистической, оперативной и текущей отчетности по	за отчетный период	0	в срок	+1
	размещению заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для нужд учреждения			не в срок	-1
23.	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий	за отчетный период (нарастающи	-	100%	+ 1

	пожарной,	м итогом с		менее 100%	0
	антитеррористической и	начала			
	электробезопасности в	отчетного			
	подведомственном	года)			
	учреждении				
24.	Организация и проведение	за отчетный		100%	+ 1
	работы, направленной на	период	-		
	обеспечение надлежащего	(нарастающи			
	санитарно-технического	м итогом с			
	состояния зданий и	начала		менее 100%	0
	сооружений в	отчетного			
	подведомственном	года)			
	учреждении				
Максимальное количество баллов					137

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях:

- -выполнение государственного задания ниже 90%;
- -наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде,
- -выявление нарушений по результатам 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 в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- -выявление в учреждениях нарушения правил пожарной безопасности;
- -наличие факторов нарушений осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-педиатра МБУЗ Детский санаторий «Березка»

No	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодично
Π/Π			балл	сть
1	Своевременность	исполнение требований	+5	ежемесячно
	исполнения приказов,	при наличии нарушений или	0	
	распоряжений	несвоевременного исполнения		
	руководителя			
2	Качество и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	своевременность ведения	при наличии 1 нарушения	+1	
	медицинской и учетно-	более 1 нарушения	0	
	отчетной документации			
3	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	этики и деонтологии	не соблюдении	0	
4	Соблюдение правил	при соблюдении	+4	ежемесячно
	охраны труда, ППБ, ТБ	не соблюдении	0	
5	Качество и эффективность	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	лечебного процесса	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
6	Отсутствие дефектов	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	санаторно-курортной	при наличии 1 нарушения	+1	
	помощи и врачебных	более 1 нарушения	0	
	ошибок			

7	Отсутствие обоснованных	Отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	обращений родителей	при наличии 1 жалобы	+1	
	(законных	свыше 1 жалобы	0	
	представителей)			
	пациентов, сотрудников			
	по поводу конфликтных			
	ситуаций			
8	Соблюдение санитарно-	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	гигиенических и	при наличии 1 нарушения	+1	
	противоэпидемических	более 1 нарушения	0	
	условий в учреждении			
9	Повышение квалификации	в установленные сроки	+5	ежемесячно
	в установленные сроки	отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных причин		
Ито	го максимальный балл		43	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача клинической лабораторной диагностики МБУЗ Детский санаторий

«Березка»

	«Березка»						
No	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность			
Π/Π			балл				
1	Своевременность	исполнение требований	+5	ежемесячно			
	исполнения приказов,	при наличии нарушений или	0				
	распоряжений	несвоевременного					
	руководителя	исполнения					
2	Качество и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно			
	своевременность ведения	при наличии 1 нарушения	+1				
	медицинской и учетно-	более 1 нарушения	0				
	отчетной документации						
3	Обеспечение контроля и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно			
	исправности	при наличии 1 нарушения	+1				
	медицинского	более 1 нарушения	0				
	инструмента,						
	оборудования						
4	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно			
	этики и деонтологии	не соблюдении	0				
5	Соблюдение правил	при соблюдении	+4	ежемесячно			
	охраны труда, ППБ, ТБ	не соблюдении	0				
6	Повышение	в установленные сроки	+5	ежемесячно			
	квалификации в	отказ от повышения	0				
	установленные сроки	квалификации без					
		уважительных причин					
7	Проведение лабораторных	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно			
	исследований в	при наличии 1 нарушения	+1]			
	соответствии с	более 1 нарушения	0]			
	возложенными на него						
	обязанностями						
8	Отсутствие нарушений	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно			

	санитарно-гигиенических	при наличии 1 нарушения	+1	
	и противоэпидемических	более 1 нарушения	0	
	условий в учреждении			
Итого максимальный балл			38	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача по лечебной физкультуре МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность исполнения приказов,	исполнение требований	+5	ежемесячно
	распоряжений главного врача	при наличии нарушений или несвоевременного исполнения	+1	
2	Качество и своевременность ведения медицинской и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	учетно-отчетной документации	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
3	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	этики и деонтологии	не соблюдение	0	
4	Соблюдение правил охраны труда, ППБ, ТБ	при соблюдении не соблюдение	+4	ежемесячно
5	Повышение квалификации в	соответствие	+5	ежемесячно
	установленные сроки	требованием		
		отказ от повышения	0	-
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
6	Отсутствие жалоб со	отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	стороны пациентов и	при наличии 1	+1	
	родственников на работу	жалобы		
	врача	свыше 1 жалобы	0	
7	Качество комплексного	при отсутствии	+5	ежемесячно
	лечения	нарушений	. 1	-
		при наличии 1	+1	
		нарушения более 1 нарушения	0	-
8	Контроль за выполнением	более 1 нарушения при отсутствии	+5	ежемесячно
U	качества проведения	нарушений	13	OHPROOMOA
	процедур по лечебной	при наличии 1	+1	1
	физкультуре	нарушения		

		более 1 нарушения	0	
9	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	противоэпидемических условий в учреждении	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
Итого	максимальный балл		43	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачагастроэнтеролога МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность исполнения приказов,	исполнение требований	+5	ежемесячно
	распоряжений главного врача	при наличии нарушений или несвоевременного исполнения	0	
2	Качество и своевременность ведения медицинской и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	учетно-отчетной документации	при наличии 1 нарушения	+5	
		более 1 нарушения	0	
3	Качество и эффективность лечебно процесса	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	-	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
4	Отсутствие дефектов санаторно-курортной	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	помощи и врачебных ошибок	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
5	Отсутствие обоснованных	отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	обращений родителей (законных представителей)	при наличии 1 жалобы	+1	
	пациентов, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	свыше 1 жалобы	0	
6	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	этики и деонтологии	не соблюдение	0	
7	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	

8	Факты невыполнения	соблюдение	+5	ежемесячно
	порядков и стандартов	не соблюдение	0	
	оказания медицинской			
	помощи, утвержденных			
	Министерством			
	здравоохранения Российской			
	Федерации			
9	Повышение квалификации в	в установленные	+5	ежемесячно
	установленные сроки	сроки		
		отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
10	Отсутствие нарушений	при отсутствии	+5	ежемесячно
	санитарно-гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии 1	+1	
	условий в учреждении	нарушения		
		более 1 нарушения	0	
Итого	максимальный балл		48	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача физиотерапевта МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	исполнение	+5	ежемесячно
	исполнения приказов,	требований		
	распоряжений главного	при наличии	+1	
	врача	нарушений или		
		несвоевременного		
		исполнения		
	T.C.		. ~	
2	Качество и своевременность	при отсутствии	+5	ежемесячно
	ведения медицинской и	нарушений	. 1	
	учетно-отчетной документации	при наличии 1	+1	
	документации	нарушения	0	
3	Oğramayıyı yayımaya	более 1 нарушения	+5	2242242242
3	Обеспечение контроля и	при отсутствии	+3	ежемесячно
	исправности медицинского инструмента, оборудования	нарушений	+1	
	инструмента, оборудования	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
4	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
4	Соблюдение принципов этики и деонтологии	не соблюдение	0	ОМСМССЯЧНО
5				over to o grave
J	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно

	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
6	Повышение квалификации в установленные сроки	соответствие требованием	+5	ежемесячно
		отказ от повышения квалификации без уважительных причин	0	
7	Качество и эффективность лечебно процесса	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
		при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
8	Отсутствие обоснованных	отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	обращений родителей (законных предстателей)	при наличии 1 жалобы	+1	
	пациентов, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций	свыше 1 жалобы	0	
9	Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	противоэпидемических условий в учреждении	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
Итого	о максимальный балл		43	
	Drywan Drywan american			

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского психолога МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность исполнения приказов, распоряжений	исполнение требований	+5	ежемесячно
	главного врача	при наличии нарушений или несвоевременного исполнения	+1	
2	Качество и своевременность ведения медицинской и	при отсутствии нарушений	+5	ежемесячно
	учетно-отчетной документации	при наличии 1 нарушения	+1	
3	Соблюдение принципов этики и деонтологии	более 1 нарушения при соблюдении не соблюдение	+4	ежемесячно
4	Соблюдение правил охраны труда, ППБ, ТБ		+4	ежемесячно

5 Повышение квалификации в установленные сроки	соответствие требованием отказ от повышения квалификации без уважительных	+5	ежемесячно
6 Замечания по результатам проверок, в том числе проводимых в рамках рассмотрения обращений по вопросам неудовлетворенности пациентов качеством, объемом оказания психологической помощи	причин отсутствие замечаний при наличии 1 замечания свыше 1 замечания	+5 +1 0	ежемесячно
7 Соблюдение стандарта психологических обследований (набора экспериментальных методов, применение психосоциальной реабилитации и т. п.)	соблюдение се соблюдение	+5	ежемесячно
8 Соблюдение стандарта при оформлении психологического заключения	соблюдение се соблюдение	+5	ежемесячно
9 Отсутствие нарушений санитарно-гигиенических и противоэпидемических условий в учреждении	при отсутствии нарушений при наличии 1 нарушения более 1 нарушения	+5 +1 0	ежемесячно
Итого максимальный балл		43	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной медицинской сестры МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Отсутствие замечаний и	отсутствие	+5	ежемесячно
	взысканий администрации	при наличии 1	+1	
		замечания или		
		взыскания		
		более 1	0	
		замечания или		
		взыскания		

2	Нарушение медицинской этики	отсутствие	+4	ежемесячно
	и деонтологии	от 0 до 1	+1	
		1 и более	0	
3	Качество оформления	отсутствие	+4	ежемесячно
	медицинской документации	1 и более	0	
4	Соблюдение правил охраны	соблюдение	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
5	Отсутствие обоснованных	без жалоб	+4	ежемесячно
	жалоб на организацию работы	при наличии 1	+1	
	среднего медицинского	жалобы		
	персонала	свыше 1 жалобы	0	
6	Повышение квалификации в	в установленные	+4	ежемесячно
	установленные сроки	сроки		
		отказ от	0	
		повышения		
		квалификации		
		без		
		уважительных		
7	201/03/03/03/03/03/03/03/03/03/03/03/03/03/	причин	+5	
/	Замечания по результатам проверок, в том числе	отсутствие замечаний	+3	ежемесячно
	проводимых в рамках	_	+1	
	рассмотрения обращений по	при наличии 1 замечания	T1	
	вопросам неудовлетворенности	Same fairin		
	пациентов качеством, объемом			
	оказания психологической			
	помощи	свыше 1	0	
		замечания		
8	Соблюдение стандарта	соблюдение	+4	ежемесячно
	психологических обследований	Не соблюдение	+1	
	(набора экспериментальных			
	методов, применение			
	психосоциальной реабилитации			
	ит. п.)			
9	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+4	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических условий	при наличии 1	+1	
	в учреждении	нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
Итог	о максимальный балл		43	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности палатной медицинской сестры МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных	своевременно и полно	+4	ежемесячно
	назначений	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
2	Качество оформления медицинской документации	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии нарушений	0	
3	Качество проведенных лечебных манипуляций	отсутствие осложнений	+4	ежемесячно
		при наличии осложнений	0	
4	Соблюдение правил охраны труда, ППБ, ТБ	при соблюдении не соблюдение	+4	ежемесячно
5	Повышение квалификации в установленные сроки	в установленные сроки	+4	ежемесячно
		отказ от повышения квалификации без	0	
		уважительных причин		
6	Своевременность и доступность разъяснения	своевременно и полно	+4	ежемесячно
	пациенту подготовки к различным видам процедур	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
8	Отсутствие жалоб со стороны пациентов и родственников	при отсутствии жалоб	+4	ежемесячно
	на работу медсестры	при наличии 1 жалобы	+1	
9	Соблюдение правил учета и использования	более 1 жалобы отсутствие нарушений	0 +4	ежемесячно
	лекарственных средств, перевязочного материала	при наличии 1 нарушения	+1	
	1	более 1 нарушения	0	

10	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	деонтологии,	при не	0	
	профессиональной	соблюдении		
	компетенции, законных прав			
	пациентов			
11	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+4	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии 1	+1	
	условий учреждения	нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
Итого	максимальный балл		44	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры физиотерапевтического кабинета МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных	своевременно и полно	+4	ежемесячно
	назначений	при наличие 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
2	Качество оформления медицинской документации	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии нарушений	0	
3	Осложнения от проведенных лечебных манипуляций	Отсутствие осложнений	+4	ежемесячно
	_	при наличии осложнений	0	
4	Выполнение плановых	100%	+4	ежемесячно
	показателей по единицам	от 95 до 99%	+1	
	физиотерапевтических процедур	менее 95 %	0	
5	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
6	Своевременность и	своевременно	+4	ежемесячно
	доступность разъяснения пациенту подготовки к различным видам процедур	без разъяснения	+1	
7	Повышение квалификации в установленные сроки	в установленные сроки	+4	ежемесячно
		отказ от повышения	0	-

	T	1 -		
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
8	Обеспечение контроля и	отсутствие	+4	ежемесячно
	исправности медицинского	нарушений		
	оборудования, соблюдения	при наличие 1	+1	
	сохранности материальных	нарушения		
	ценностей	более 1	0	
		нарушения		
9	Отсутствие жалоб со стороны	при отсутствии	+4	ежемесячно
	пациентов и родственников на	жалоб		
	работу медсестры	при наличии1	+1	
		жалобы		
		более 1 жалобы	0	
10	Соблюдение правил учета и	отсутствие	+4	ежемесячно
	использования лекарственных	нарушений		
	средств	более 1	0	
		нарушения		
11	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	деонтологии,	при не	0	
	профессиональной	соблюдении		
	компетенции, законных прав			
	пациентов			
12	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+4	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	1 нарушение	+1	
	условий учреждения	более 1	0	
		нарушения		
Итого	максимальный балл	**	48	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры диетической МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Качество оформления	отсутствие	+4	ежемесячно
	документации по диетическому	нарушений		
	питанию	при наличии 1	+1	
		нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
2	Контроль за правильностью	отсутствие	+4	ежемесячно
	закладки продуктов при	нарушений		
	приготовлении блюд и бракераж	при наличии 1	+1	
	готовой продукции, проводить	нарушения		
	снятие пробы с готовой пищи	более 1	0	
		нарушения		

3	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
4	Повышение квалификации в	в установленные	+4	ежемесячно
	установленные сроки	сроки отказ от повышения квалификации без уважительных	0	
5	Контроль за выполнением	причин отсутствие	+4	ежемесячно
3	технологических методов	нарушений	1 7	Сжемеся-по
	приготовления блюд для различных диет	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
6	Проверка качества продуктов при их поступлении на склад и	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	пищеблок; контролировать правильность хранения запасов	при наличии 1 нарушения	+1	
	продуктов питания	более 1 нарушения	0	
7	Осуществлять своевременное проведение профилактических	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	медицинских осмотров работников пищеблока,	при наличии 1 нарушения	+1	
	раздаточных и буфетных и не допускать к работе лиц, не прошедших профилактические медицинские осмотры, и больных гнойничковыми, ангиной, кишечными заболеваниями	более 1 нарушения	0	
8	Контроль за правильностью отпуска блюд с пищеблока в	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	столовую в соответствии с «раздаточной ведомостью»	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
9	Качество в подготовки менюраскладки в соответствии с	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	картотекой блюд и сводным меню, утвержденным Советом	при наличии 1 нарушения	+1	
	по лечебному питанию	более 1 нарушения	0	
10	Соблюдение санитарно-гигиенических и	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	противоэпидемических условий учреждения	при наличии 1 нарушения	+1	

		более нарушения	1	0	
Итого максима	льный балл			40	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности лаборанта МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Качество проведения лабораторных исследований	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
2	Качество оформления медицинской документации	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
3	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
4	Повышение квалификации в установленные сроки	в установленные сроки	+4	ежемесячно
		отказ от повышения квалификации без уважительных причин	0	
5	Соблюдение правил подготовки и хранения	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	реактивов, красителей, хим.посуды, аппаратуры,	при наличии 1 нарушения	+1	
	дез.растворов	более 1 нарушения	0	
6	Соблюдение правил (или условий) приема и	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	регистрации биологических материалов, поступивших на	при наличии 1 нарушения	+1	
	исследование	более 1 нарушения	0	
7	Соблюдение правил при обращении с медицинскими	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	отходами	при наличии 1	+1	

		нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
8	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+4	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии 1	+1	
	условий учреждения	нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
Итого	максимальный балл		32	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности инструктора по лечебной физкультуре МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных	своевременно и полно	+4	ежемесячно
	назначений	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
2	Качество оформления медицинской документации	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
		при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
3	Случаи осложнений при	отсутствие	+4	ежемесячно
	проведении манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	1 и более	0	
4	Обеспечение проведения	обеспечение	+4	ежемесячно
	назначенных лечебных манипуляций	не обеспечение	0	
5	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
6	Повышение квалификации в установленные сроки	в установленные сроки	+4	ежемесячно
		отказ от повышения квалификации без уважительных причин	0	
7	Отсутствие жалоб со стороны пациентов и родственников	при отсутствии жалоб	+4	ежемесячно

	на работу медсестры	при наличии1	+1	
		жалобы		
		более 1 жалобы	0	
8	Соблюдение принципов	соблюдение	+4	ежемесячно
	деонтологии,	не соблюдение	0	
	профессиональной			
	компетенции, законных прав			
	пациентов			
9	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+4	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии 1	+1	
	условий учреждения	нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
Итого	максимальный балл		36	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры по массажу МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения приказов,	своевременно и полно	+4	ежемесячно
	распоряжений и поручений руководства	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	ежемесячно
2	Выполнение врачебных назначений и рекомендаций	своевременно и полно	+4	
		при наличии нарушений	0	
3	Качественное оформление медицинской и иной	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	служебной документации	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
4	Выполнение плановых	100%	+4	ежемесячно
	показателей по единицам	от 90 до 99%	+1	
	массажа	менее 90%	0	
5	Соблюдение технологий по	отсутствие	+4	ежемесячно
	подготовке пациентов к	нарушений		
	процедурам	При наличии	0	
6	Channaravana	нарушений	. 1	
6	Своевременность и	с разъяснениями	+1	ежемесячно
	доступность разъяснения пациенту в подготовке к	без разъяснений	0	

	процедурам			
7	Соблюдение правил охраны	при соблюдении	+4	ежемесячно
	труда, ППБ, ТБ	не соблюдение	0	
8	Повышение квалификации в	соответствие	+4	ежемесячно
	установленные сроки	требованием		
		отказ от	0	
		повышения		
		квалификации без		
		уважительных		
9	Omer memory a way of an emerous a	причин	+ 4	21/421/22/47/12
9	Отсутствие жалоб со стороны	при отсутствии жалоб	+4	ежемесячно
	пациентов и родственников на работу медсестры		+1	1
	на работу медесстры	при наличии 1жалобы	T1	
		более 1 жалобы	0	-
10	Обеспечение исправности	отсутствие	+4	ежемесячно
	медицинского оборудования,	нарушений		
	мягкого и хозяйственного	при наличии 1	+1	
	инвентаря	нарушения		
		более 1	0]
		нарушения		
11	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	деонтологии,	при не	0	
	профессиональной	соблюдении		
	компетенции, законных прав			
12	Пациентов	OTCV/TCTDIAC	+4	ANCAMACGUIA
12	Соблюдение санитарно-	отсутствие нарушений	 4 	ежемесячно
	противоэпидемических	при наличии 1	+1	-
	условий учреждения	нарушения		
	y r	более 1	0	1
		нарушения		
13	Соблюдение стандартов	отсутствие	+4	ежемесячно
	инфекционной безопасности	нарушений		
	в части мер индивидуальной	при наличии 1	+1	
	защиты	нарушения		
		более 1	0	
		нарушения		
Итог	о максимальный балл		48	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры процедурного кабинета МБУЗ Детский санаторий «Березка»

	№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
				балл	
Ī	1	Выполнение врачебных	своевременно и	+4	ежемесячно
		назначений	полно		

		при наличии 1 нарушения	+1	
2	Качественное оформление медицинской и иной	более 1 нарушения своевременно и полно	+4	ежемесячно
	служебной документации	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	
3	Знание и соблюдение правил хранения, учета и использование	при соблюдении не соблюдение	0	ежемесячно
4	лекарственных средств		4	
4	Соблюдение правил охраны труда, ППБ, ТБ	при соблюдении не соблюдение	+4	оникоэмэжэ
5	Повышение квалификации в установленные сроки	в установленные сроки	+4	ежемесячно
	установленные сроки	отказ от повышения квалификации без уважительных причин	0	
6	Отсутствие жалоб со стороны пациентов и	при отсутствии жалоб	+4	ежемесячно
	родственников на работу медсестры	при наличии 1 жалобы	+1	
		более 1 жалобы	0	
7	Соблюдение правил при обращении с медицинскими	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	отходами	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	1
8	Соблюдение принципов	при соблюдении	+4	ежемесячно
	деонтологии, профессиональной компетенции, законных прав пациентов	при не соблюдении	0	
9	Соблюдение санитарно-гигиенических условий	отсутствие нарушений	+4	ежемесячно
	процедурного кабинета	при наличии 1 нарушения	+1	
		более 1 нарушения	0	-
Ито	го максимальный балл	1 2	36	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера МБУЗ Детский санаторий «Березка»

No	Π/Π	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
				балл	

1	Высокий уровень организации работы	без замечаний	+5	ежеквартально
	бухгалтерского отдела	с замечаниями	0	
2	Успешная сдача	без замечаний	+5	ежеквартально
2	отчетности с предоставлением	при наличии 1 замечания	+2	- CACCABAP TASIBITO
	достоверной информации	более 1 замечания	0	
3	Эффективное и	100%	+5	ежеквартально
	правильное расходование финансовых средств обеспечения муниципального задания	менее 100%	0	
4	Результаты проверок ревизионных комиссий	при отсутствии нарушений	+5	в сроки проверок
	выше стоящих организаций	незначительные замечания	+2	
		штрафы	0	
5	Отсутствие обоснованных	отсутствие жалоб	+3	ежеквартально
	жалоб	при наличии 1 жалобы	+1	
		свыше 1 жалобы	0	
6	Своевременность исполнения приказов,	исполнение требований	+5	ежеквартально
	распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения	при наличии нарушений или несвоевременное исполнение	0	
7	Организация учета	при выполнении	+5	в назначенные
	имущества, обязательств и хозяйственных операций	при невыполнении	0	сроки
8	Осуществление взаимодействий с	при успешном осуществлении	+5	ежеквартально
	банками, обеспечение учета кассовых и	при наличии 1 нарушения	+2	
	фактических расходов	более 1 нарушения	0	
9	Соблюдение финансовой дисциплины и трудового	без нарушений с нарушениями	+5	ежеквартально
	законодательства			
Итого	о максимальный балл		43	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Выполнение работ по различным участкам	без замечаний	+5	ежемесячно
	бухгалтерского учета	с замечаниями	0	
2	Своевременное и	своевременно	+5	ежемесячно
	качественное предоставление отчетов	не своевременно	0	
3	Осуществление приема и	без замечаний	+5	ежемесячно
	контроля первичной документации по соответствующим участкам и подготовка их к счетной обработке	с замечаниями	0	
4	Умелое проведение	без замечаний	+5	ежемесячно
	экономического анализа финансово-экономической деятельности учреждения	с замечаниями	0	
5	Наличие и использование автоматизированных	при наличии и использовании	+3	ежемесячно
	программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	без использования	0	
6	Отсутствие обоснованных	отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	жалоб	при наличии 1 жалобы	+1	
		свыше 1 жалобы	0	
7	Своевременность исполнения приказов,	исполнение требований	+5	ежемесячно
	распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения	при наличии нарушений или несвоевременное исполнение	0	
8	Соблюдение финансовой	без нарушений	+5	ежемесячно
	дисциплины и трудового законодательства	с нарушениями	0	
Итого	максимальный балл			
			38	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность

			балл	
1	Отсутствие замечаний к составлению проекта	без замечаний	+5	ежемесячно
	бюджета учреждения на очередной год	с замечаниями	0	
2	Своевременное и	своевременно	+5	ежемесячно
	качественное предоставление отчетов	не своевременно	0	
3	Своевременное и	без замечаний	+5	ежемесячно
	качественное составление штатного расписания и тарификации, сметы доходов и расходов	с замечаниями	0	
4	Умелое проведение	без замечаний	+5	ежемесячно
	экономического анализа финансово-экономической деятельности учреждения	с замечаниями	0	
5	Наличие и использование	при наличии и	+3	ежемесячно
	автоматизированных	использовании		
	программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	без использования	0	
5	Отсутствие обоснованных	отсутствие жалоб	+5	ежемесячно
	жалоб	при наличии 1 жалобы	+1	
		свыше 1 жалобы	0	
6	Своевременность исполнения приказов,	исполнение требований	+5	ежемесячно
	распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения	при наличии нарушений или несвоевременное исполнение	0	
9	Соблюдение финансовой	без нарушений	+5	ежемесячно
	дисциплины и трудового законодательства	с нарушениями	0	
Итого	максимальный балл		38	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Соблюдение правил техники	При	+3	ежемесячно
	безопасности труда, приборов и	соблюдении		
	оборудования.	При не	0	

		соблюдении		
2	Своевременно и качественно	Отсутствие	+3	ежемесячно
	вести установленную	нарушений		
	документацию	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Своевременно и качественно	Отсутствие	+3	ежемесячно
	стирать, сушить и гладить белье	нарушений		
	и предметы производственного	При наличии 1	+1	
	назначения	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Осуществление контроля	При	+3	
	выполнения сотрудниками	осуществлении		
	учреждения правил	контроля		
	эксплуатации выданного	При отсутствии	0	
	имущества	контроля		
5	Соблюдение технологии	Отсутствие	+3	ежемесячно
	обработки белья ребенка,	нарушений		
	находящегося в изоляторе	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
6	Соблюдение санитарно-	Отсутствие	+3	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		-
	противоэпидемических условий	При наличии	0	
	учреждения	нарушений		
7	Хранение и использование	Отсутствие	+3	ежемесячно
	хозяйственного инвентаря,	нарушений	1	-
	моющих и дезинфицирующих	При наличии 1	+1	
	средств	нарушения		-
		При наличии	0	
	***	нарушений		
8	Исполнительская дисциплина	Исполнение	+3	ежемесячно
-	1	Не исполнение	0	
Итог	о максимальный балл		24	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности повара МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование	показателя	R	Критерии	Оценочный	Периодичность
				оценки	балл	
1	Соблюдение	правил	техники	При	+3	ежемесячно
	безопасности,	противо	пожарной	соблюдении		

	безопасности	При не	0	
	ocsonaenoem	соблюдении	· ·	
2	Качество приготовления пищи	Отсутствие	+3	ежемесячно
	1	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Постоянный контроль за	Отсутствие	+3	ежемесячно
	качеством сырья, поступающего	нарушений		
	на пищеблок	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Правильное использование	Отсутствие	+3	
	кухонного инвентаря, посуды по	нарушений		
	назначению, в соответствии с	При наличии	+1	
	маркировкой	1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
5	Соблюдение технологии	Отсутствие	+3	ежемесячно
	приготовления пищи, норм	нарушений		
	закладки сырья	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
6	Отсутствие нарушений санитарно-	Отсутствие	+3	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических условий на	При наличии	0	
	пищеблоке	нарушений		
7	Составление ежедневных проб	Отсутствие	+3	ежемесячно
	завтрака, обеда, полдника и ужина	нарушений		
		При наличии	0	
		нарушений		
8	Раздача пищи в строго отведенное	Отсутствие	+3	ежемесячно
	время	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
9	Отсутствие замечаний при	Отсутствие	+3	ежемесячно
	проведении ревизий	нарушений		
	_	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	о максимальный балл		27	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности буфетчицы МБУЗ Детский санаторий «Березка

3.0 /		ский санатории «Вс		T
№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	исполнение	+3	ежемесячно
	исполнения приказов,	требований		
	распоряжений	при наличии	0	
	администрации	нарушений или		
		несвоевременного		
		исполнения		
2	Отсутствие жалоб со	при отсутствии	+3	ежемесячно
	стороны пациента и	жалоб		
	родственников на работу	при наличии жалоб	0	
	младшего медицинского			
	персонала			
3	Отсутствие замечаний и	при отсутствии	+3	ежемесячно
	взысканий администрации	при наличии	0	
		замечаний или		
		взысканий		
4	Соблюдение принципов	при соблюдении	+3	ежемесячно
	деонтологии,	при не соблюдении	0	
	профессиональной	_		
	компетенции			
5	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+3	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии	0	
	условий учреждения	нарушений		
Итого	максимальный балл		15	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кухонного рабочего МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Соблюдение правил техники	При	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	соблюдении		
	безопасности	При не	0	
		соблюдении		
2	Качественное проведение	При	+3	ежемесячно
	генеральной и текущей уборки	качественном		
	помещений пищеблока	проведении		
		уборки		
		Не качественное	0	
		проведение		
		уборки		

3	Использование ветоши,	Отсутствие	+3	ежемесячно
	уборочного инвентаря,	нарушений		
	моющего и чистящего средства	При наличии 1	+1	
	по назначению	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Маркировка кухонной посуды и	Отсутствие	+3	ежемесячно
	уборочного инвентаря	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
5	Еженедельно размораживать и	Отсутствие	+3	ежемесячно
	мыть холодильники	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
6	Чистка овощей и подача повару	Отсутствие	+3	ежемесячно
	в нарезанном виде, нарезка	нарушений		
	хлеба и кипячение молока	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
7		нарушений	. 2	
7	Отсутствие нарушений	Отсутствие	+3	ежемесячно
	санитарно-гигиенических и	нарушений	0	
	противоэпидемических условий	При наличии	0	
	в учреждении	нарушений	. 1	
		При наличии 1	+1	
		нарушения	0	
		При наличии	U	
Mmer		нарушений	21	
KLLOL	о максимальный балл		41	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кастелянши МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность исполнения	отсутствие	+3	ежемесячно
	приказов, распоряжений	нарушений		
	руководителей санатория	при наличии	0	
		нарушений		
2	Отсутствие жалоб со стороны	при отсутствии	+3	ежемесячно
	пациента и родственников на	жалоб		
	работу младшего медицинского	при наличии	0	
	персонала	жалоб		

3	Отсутствие замечаний и	при отсутствии	+3	ежемесячно
	взысканий администрации	при наличии	0	
		замечаний или		
		взысканий		
4	Соблюдение принципов	при соблюдении	+3	ежемесячно
	деонтологии,	при не	0	
	профессиональной	соблюдении		
	компетенции			
5	Соблюдение санитарно-	отсутствие	+3	ежемесячно
	гигиенических и	нарушений		
	противоэпидемических	при наличии	0	
	условий учреждения	нарушений		
6	Обеспечение сохранности и	осуществление	+3	ежемесячно
	целостности мягкого, твердого	контроля		
	инвентаря, предметов ухода.	без контроля	0	
Итого	максимальный балл		18	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Уборщика производственных и служебных помещений МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременно и качественно	При выполнении	+3	ежемесячно
	выполнять распоряжения,	При не	0	
	приказы и поручения	выполнении		
	руководства			
2	Проведение качественной	При	+3	ежемесячно
	уборки	качественном		
		проведении		
		уборки		
		Не качественное	0	
		проведение		
		уборки		
3	Сбор и транспортировка	Отсутствие	+3	ежемесячно
	мусора и отходов в	нарушений		
	установленное место	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Подготовка	Отсутствие	+3	ежемесячно
	дезинфицирующих растворов	нарушений		
	с указанием даты его	При наличии 1	+1	
	приготовления	нарушения		

		При наличии	0	
		нарушений		
5	Маркировка уборочного	Отсутствие	+3	ежемесячно
	инвентаря, обеспечение его	нарушений		
	сохранности	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
6	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности,	нарушений		
	противопожарной	При наличии 1	+1	
	безопасности	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл	_	18	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика территории МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Ежедневно проводить уборку	При	+3	ежемесячно
	территории санатория и	качественном		
	прилегающих улиц	проведении		
		уборки		
		Не качественное	0	
		проведение		
		уборки		
2	Санитарное состояние	Отсутствие	+3	ежемесячно
	обслуживаемой территории	нарушений		
		При наличии 1		
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Обеспечение сохранности	Отсутствие	+3	ежемесячно
	уборочного инвентаря	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности,	нарушений		
	противопожарной	При наличии 1	+1	
	безопасности на территории	нарушения		
	учреждения	При наличии	0	

		нарушений		
Итого максимальный балл			12	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	_
1	В установленные сроки	в установленные	+3	ежемесячно
	проходить инструктаж по	сроки		
	технике безопасности,	отказ без	0	
	курсовое обучение	уважительных		
		причин		
2	Осуществление электрических	Отсутствие	+3	ежемесячно
	работ	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Культура рабочего места	Отсутствие	+3	ежемесячно
		нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности,	нарушений		
	противопожарной	При наличии 1	+1	
	безопасности	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		12	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности слесаря-сантехника МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование по	жазателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
			оценки	балл	
1	Обеспечение	бесперебойной	Отсутствие	+3	ежемесячно

	работы отопительной,	нарушений		
	водопроводной и	При наличии	+1	
	канализационной сети	1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
2	Своевременно и качественно	Отсутствие	+3	ежемесячно
	ремонтировать оборудование	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
2	Культура рабочего места	Отсутствие	+3	ежемесячно
		нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	нарушений		
	безопасности	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		12	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Качественная организация и	Отсутствие	+3	ежемесячно
	проведение ремонтных работ	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
2	Техническое обслуживание	Отсутствие	+3	ежемесячно
	зданий, сооружений,	нарушений		
	оборудования, механизмов	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	нарушений		
	безопасности	При наличии 1	+1	
		нарушения		

		При наличии	0	
		нарушений		
4	Сохранность материалов	Отсутствие	+3	ежемесячно
	инструментов	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		12	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подсобного рабочего МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Качественное выполнение	Отсутствие	+3	ежемесячно
	подсобных и вспомогательных	нарушений		
	работ	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
2	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	нарушений		
	безопасности	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		6	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности кладовщика МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Соблюдение правил ТБ при	Отсутствие	+3	ежемесячно
	получении, хранении и выдачи	нарушений		
	продуктов	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		

2	Контроль за исправностью	Отсутствие	+3	ежемесячно
	холодильного оборудования	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
3	Ведение документации по	Отсутствие	+3	ежемесячно
	приходу и расходу продуктов	нарушений		
	питания	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Соблюдение санитарно-	Отсутствие	+3	ежемесячно
	эпидемиологических правил в	нарушений		
	помещениях для хранения	При наличии	+1	
	продуктов	1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		12	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности оператора теплового пункта МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный балл	Периодичность
1	Обеспечение бесперебойного теплоснабжения санатория	Отсутствие нарушений	+3	ежемесячно
	-	При наличии 1 нарушения	+1	
		При наличии нарушений	0	
2	В установленные сроки проходить инструктаж по	в установленные сроки	+3	ежемесячно
	технике безопасности, курсовое обучение	отказ без уважительных причин	0	
3	Сдача и прием из ремонта и метрологического контроля	Отсутствие нарушений	+3	ежемесячно
	оборудование теплового пункта санатория	При наличии 1 нарушения	+1	
		При наличии нарушений	0	
4	Культура рабочего места	Отсутствие нарушений	+3	ежемесячно
		При наличии 1 нарушения	+1	

		При наличии	0	
		нарушений		
5	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности,	нарушений		
	противопожарной	При наличии 1	+1	
	безопасности	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		15	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности оператора ЭВМ МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	_
1	Своевременность исполнение	При	+3	ежемесячно
	приказов,	выполнении		
	распоряжений руководителя,	При не	0	
	вышестоящих органов	выполнении		
2	Своевременность предоставления	Соблюдение	+3	ежемесячно
	сведений для формирования	сроков		
	статистической отчетности	Не	0	
		соблюдение		
		сроков		
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	+3	ежемесячно
	на качество работы	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Культура рабочего места	Отсутствие	+3	ежемесячно
		нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
5	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	нарушений		
	безопасности	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		15	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности секретаря МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Своевременность исполнение	При	+3	ежемесячно
	приказов,	выполнении		
	распоряжений руководителя,	При не	0	
	вышестоящих органов	выполнении		
2	Поддержание документооборота в	Отсутствие	+3	ежемесячно
	надлежащем состоянии	замечаний		
		При наличии	0	
		замечаний		
3	Оперативность выполняемой	Отсутствие	+3	ежемесячно
	работы	замечаний		
		При наличии	+0	
		замечаний		
4	Культура рабочего места	Отсутствие	+3	ежемесячно
		нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
5	Соблюдение правил техники	Отсутствие	+3	ежемесячно
	безопасности, противопожарной	нарушений		
	безопасности	При наличии	+1	
		1 нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		15	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности водителя автомобиля МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Ведение и содержание	Отсутствие	+3	ежемесячно
	документации -путевых листов и	нарушений		
	др.документации в надлежащем	При наличии 1	+1	
	порядке	нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		

2	Соблюдение ежедневного	При	+3	ежемесячно
	прохождения предрейсового	соблюдении		
	медицинского осмотра	При не	0	
	-	соблюдении		
3	Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие	+3	ежемесячно
	на качество работы со стороны	нарушений		
	администрации	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
4	Отсутствие ДТП	Отсутствие	+3	ежемесячно
		ДТП		
		При наличии	0	
		ДТП		
5	Сохранность инструментов,	Отсутствие	+3	ежемесячно
	запасных частей, ГСМ	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
6	Соблюдение санитарно-	Отсутствие	+3	ончисячно
	гигиенических требований в	нарушений		
	транспорте, в гараже	При наличии 1	+1	
		нарушения		
		При наличии	0	
		нарушений		
Итого	максимальный балл		18	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по охране труда МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	При выполнении	+3	ежемесячно
	исполнение приказов,	При не выполнении	0	
	распоряжений главного			
	врача, вышестоящих			
	органов			
2	Систематические проверки	Соблюдение сроков	+3	ежемесячно
	выполнения требований	Не соблюдение	0	
	охраны труда на рабочих	сроков		
	местах			
3	Отсутствие травматизма в	Отсутствие	+3	ежемесячно
	учреждении	При наличии	0	
4	Отсутствие обоснованных	При отсутствии	+3	
	жалоб	жалоб		
		При наличии 1	+1	

		жалобы		
		Более одной жалобы	0	
5	Повышение квалификации	в установленные	+3	ежемесячно
	в установленные сроки	сроки		
		отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
6	Своевременность	Соблюдение сроков	+3	ежемесячно
	предоставления	Не соблюдение	0	
	оперативной и	сроков		
	статистической отчетности			
7	Проведение вводных	Соблюдение сроков	+3	ежемесячно
	инструктажей с	Не соблюдение	0	
	сотрудниками	сроков		
Итого	максимальный балл		21	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по гражданской обороне МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	При выполнении	+3	ежемесячно
	исполнение приказов,	При не выполнении	0	
	распоряжений главного			
	врача, вышестоящих			
	органов			
2	Организация медицинского	При выполнении	+3	ежемесячно
	обеспечения санатория в условиях ЧС	При не выполнении	0	
3	Отсутствие обоснованных	При отсутствии	+3	ежемесячно
	жалоб на качество работы	жалоб		
		При наличии 1	+1	
		жалобы		
		Более 1 жалобы	0	
4	Повышение квалификации	в установленные	+3	ежемесячно
	в установленные сроки	сроки		
		отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
5	Своевременность	При выполнении	+3	ежемесячно
	предоставления	При не выполнении	0	
	статистической и иной			
	информации			
Итого	максимальный балл		15	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйственного отдела МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	1
1	Своевременность исполнение	При	+3	ежемесячно
	приказов, распоряжений главного	выполнении		
	врача, вышестоящих органов	При не	0	
		выполнении		
2	Рациональное и эффективное	При	+3	ежемесячно
	использование материальных,	отсутствии		
	финансовых ресурсов	нарушений		
		При наличии	+1	
		1 нарушения		
		Более одного	0	
		нарушения		
3	Соблюдение правил внутреннего	При	+3	ежемесячно
	трудового распорядка, санитарно-	соблюдении		
	эпидемиологического режима,	При не	+1	
	противопожарной безопасности и	соблюдении		
	ТБ			
4	Сроки исполнения договоров с	Соблюдение	+3	ежемесячно
	поставщиками технических	сроков		
	материальных ценностей и услуг	Не	0	
		соблюдение		
		сроков		
5	Своевременность предоставления	При	+3	ежемесячно
	оперативной и статистической	выполнении		
	отчетности	При не	0	
		выполнении		
Итого	максимальный балл		15	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование пока	азателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
			оценки	балл	
1	Своевременность	исполнения	При	+3	ежемесячно
	приказов,	распоряжений	выполнении		
	руководителя,	вышестоящих	При не	0	
	органов		выполнении		
2	Качественное	ведение	При	+3	ежемесячно
	документации		отсутствии		
			нарушений		

				T
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		Более 1	0	
		нарушения		
3	Отсутствие замечаний по	При	+3	ежемесячно
	изданным приказам (со стороны	отсутствии		
	проверяющих)	замечаний		
		При наличии 1	+1	
		замечания		
		Более 1	0	
		замечания		
4	Своевременное и качественное	При	+3	ежемесячно
	заключение трудовых договоров	выполнении		
	и дополнительных соглашений с	При не	0	
	работниками	выполнении		
5	Соблюдение правил внутреннего	При	+3	ежемесячно
	трудового распорядка,	соблюдении		
	противопожарной безопасности и	При не	+1	
	ТБ	соблюдении		
6	Соблюдение сроков повышения	При	+3	ежемесячно
	квалификации работников	соблюдении		
	учреждения	При не	+0	
		соблюдении		
7	Своевременное предоставление	При	+3	ежемесячно
	статистической отчетности	отсутствии		
		нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		Более 1	0	
		нарушения		
8	Отсутствие обоснованных жалоб	При	+3	
		отсутствии		
		жалоб		
		При наличии 1	+1	
		жалобы		
		Более одной	0	
		жалобы		
Итог	о максимальный балл		24	
		ı	1	1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности юрисконсульта МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценочный	Периодичность
		оценки	балл	
1	Своевременность исполнение	При	+4	ежемесячно
	приказов, распоряжений главного	выполнении		

	T	п	0	
	врача, вышестоящих органов	При не	0	
		выполнении		
2	Отсутствие нарушений при	При	+4	ежемесячно
	заключении контрактов,	отсутствии		
	договоров	нарушений		
		При наличии 1	+2	
		нарушения		
		Более одного	0	
		нарушения		
3	Отсутствие обоснованных жалоб	При	+4	
	-	отсутствии		
		жалоб		
		При наличии 1	+2	
		жалобы		
		Более одной	0	
		жалобы		
4	Отсутствие нарушений при	При	+4	ежемесячно
	разработке проектов Устава,	отсутствии		
	локальных актов, приказов	нарушений		
	директора учреждения.	При наличии 1	+2	
		нарушения		
		Более одного	0	
		нарушения		
5	Своевременное информирование	При	+4	ежемесячно
	сотрудников учреждения об	выполнении		
	изменениях в действующем	При не	0	
	законодательстве РФ	выполнении		
6	Своевременное и качественное	При	+4	ежемесячно
	предоставление отчетов,	выполнении		
	информации	При не	0	
		выполнении		
Итого	максимальный балл		24	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности музыкального руководителя МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	При выполнении	+4	ежемесячно
	исполнение приказов,	При не выполнении	0	
	распоряжений	_		
	руководителя			
2	Качественное ведение	При отсутствии	+4	ежемесячно
	документации	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		

		Более 1 нарушения	0	
3	Результативность	При выполнении	+4	ежемесячно
	деятельности музыкального	При не выполнении	0	
	руководителя, выраженная			
	в достижениях детей.			
4	Повышение квалификации	в установленные	+4	ежемесячно
	в установленные сроки	сроки		
		отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
5	Соблюдение санитарно-	При соблюдении	+4	ежемесячно
	гигиенических требований,	При не соблюдении	+1	
	правил и норм техники			
	безопасности			
Итого максимальный балл			20	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности воспитателя МБУЗ Детский санаторий «Березка»

№п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценочный	Периодичность
			балл	
1	Своевременность	При выполнении	+3	ежемесячно
	исполнение приказов,	При не выполнении	0	
	распоряжений			
	руководителя			
2	Качественное ведение	При отсутствии	+3	ежемесячно
	документации	нарушений		
		При наличии 1	+1	
		нарушения		
		Более 1 нарушения	0	
3	Умение взаимодействовать	При выполнении	+3	ежемесячно
	с детьми в группе.	При не выполнении	0	
4	Повышение квалификации	в установленные	+3	ежемесячно
	в установленные сроки	сроки		
		отказ от повышения	0	
		квалификации без		
		уважительных		
		причин		
5	Соблюдение санитарно-	При соблюдении	+3	ежемесячно
	гигиенических требований,	При не соблюдении	+1	
	правил и норм техники			
	безопасности			
Итого максимальный балл			15	

Примечание: Выплаты стимулирующего характера не начисляются в следующих случаях: наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде