

СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края

_____ Н.С. Говорушкина

« _____ » _____ 2024 года

УТВЕРЖДЕНО
Главный врач КГАУЗ
«Назаровская ГСП»



_____ И.Н. Федоркина

« _____ » _____ 2024 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

_____ Е.Н. Мазурова

« _____ » _____ 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Краевого государственного автономного учреждения здравоохранения
«Назаровская городская стоматологическая поликлиника» (КГАУЗ
«Назаровская ГСП»

Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3
2. Должностные оклады работников Учреждения	3 - 4
3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления	4 - 5
4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления	5 - 10
5. Единовременная материальная помощь	10
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения	11
7. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения	12
8. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения	12
Приложение № 1: Должностные оклады работников Учреждения	13 - 16
Приложение № 2: Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	17 - 18
Приложение № 3: Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	19-28
Приложение № 4: Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников Учреждения	29
Приложение № 5: Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)	30
Приложение № 6: Стимулирующая выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения	31

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного автономного учреждения здравоохранения «Назаровская городская стоматологическая поликлиника» (далее - Учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

1.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.5. Учреждение приравнено к 4 группе по оплате труда руководителей.

1.6. Штатное расписание утверждает руководитель Учреждения.

2. Должностные оклады работников Учреждения

2.1. Должностные оклады работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

2.2. Размеры должностных окладов конкретным работникам устанавливаются в соответствии с Перечнем должностей (профессий) работников и условиями, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – должностной оклад) работникам учреждений устанавливаются выше минимальных окладов в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников, включенных в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023 № 205н (далее – Номенклатура должностей), увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

2.3.1. Для врачей, провизоров, руководителей структурных подразделений учреждения с высшим медицинским и (или) фармацевтическим образованием (врач специалист, провизор):

при наличии второй квалификационной категории – на 1000 рублей;
при наличии первой квалификационной категории - на 2000 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории - на 5700 рублей.

2.3.2. Для главной медицинской сестры (акушерки, фельдшера):

при наличии второй квалификационной категории - на 850 рублей;
при наличии первой квалификационной категории - на 1800 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории - на 2800 рублей.

2.3.3. Для средних медицинских и фармацевтических работников:

при наличии второй квалификационной категории - на 600 рублей;
при наличии первой квалификационной категории - на 1300 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории - на 2000 рублей.

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных медицинским и фармацевтическим работникам учреждения, осуществляется от должностного оклада без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего Положения.

3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам Учреждения, порядок и условия их осуществления

3.1. Работникам Учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также 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),

работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления

4.1. Работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты за опыт работы;

- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

- региональные выплаты;

- выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

4.1.5. Выплаты по итогам работы;

4.1.6. Специальная краевая выплата.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются главным врачом по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Указанные в пункте 4.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год,

полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 3 к настоящему Положению.

Указанные в пункте 4.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы медицинских работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1,балла} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале (плановом месяце); $C_{1,балла}$ - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц);

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

$$C_{1,балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал (месяц);

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q_{omn} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал (плановый месяц).

$$Q_{omn} = Q_{баз} \cdot N_{omn} / N_{год},$$

где:

N_{omn} - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

4.3. Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 15 процентов должностного оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 15 процентов должностного оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

4.4. Размеры персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

При наличии у работника Учреждения двух ученых степеней, или двух и более почетных званий размеры персональной выплаты по каждому основанию не суммируются.

Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и почетного звания устанавливается по основной должности.

4.5. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с

учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6. Работникам Учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

4.6.1. Осуществление работнику Учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам Учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для

конкретного работника Учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

4.6.3. Стимулирующая выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 тысячи рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику Учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (2)$$

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (3)$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Абзацы 4 -17 настоящего пункта действуют до 31.12.2024 включительно.

4.8. Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предельными размерами не ограничиваются.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

6.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

6.2. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размер должностного оклада руководителя виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются учредителем – министерством здравоохранения Красноярского края.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. Должностные оклады руководителя и заместителей увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории на 1500 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории на 3 000 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории на 9 000 рублей.

6.6. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Порядок определения персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приложением № 4.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ. Выплаты могут быть установлены за любой отчетный период (месяц, квартал, год, полугодие и т.д.) в процентном отношении к окладу или фиксированной суммой.

Размер вознаграждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя.

6.9. В целях повышения уровня оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера ежемесячно по основному месту работы предоставляется специальная краевая выплата. Размер специальной краевой выплаты и порядок ее начисления устанавливается в соответствии с п.4.7 раздела 4 Положения.

6.10. Единовременная материальная помощь заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 Положения

7. Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников Учреждения определяется в соответствии с Положением о распределении средств, полученных от оказания медицинских и не медицинских услуг, оказанных на платной основе (далее – Положение).

Положение распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный персонал и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении платных медицинских и не медицинских услуг.

8. Иные вопросы оплаты труда работников Учреждения

8.1. Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Приложение №1
к положению по оплате труда работников
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации КГАУЗ
«Назаровская ГСП»


Е.Н. Мазурова
« » 2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»



И.Н. Федоркина
« » 2024 года

Должностные оклады работников Учреждения

2. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

Квалификационн ый уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	12 900	1,2	15 480
2	13 700	1,2	16 440
3	14 600	1,2	17 520
4	15 900	1,2	19 080
5	17 400	1,2	20 880

3. ПКГ "Врачи и провизоры":

Квалификационн ый уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	22 000	1,3	28 600
2	25 500	1,3	33 150
3	27 500	1,3	35 750
4	29 700	1,3	38 610

4. ПКГ "Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	29 700	1,2	35 640
2	31 900	1,2	38 280

5. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	7 825	x	7 825
2	8 255	x	8 255

6. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	8 684	x	8 684
2	9 543	x	9 543
3	10 485	x	10 485
4	13 233	x	13 233
5	14 947	x	14 947

7. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	9 543	x	9 543
2	10 485	x	10 485
3	11 509	x	11 509
4	13 837	x	13 837
5	16 154	x	16 154

8. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	17 362	x	17 362
2	20 113	x	20 113
3	21 660	x	21 660

9. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	6 721	x	6 721
2	7 045	x	7 045

10. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1	7 825	x	7 825
2	9 543	x	9 543
3	10 485	x	10 485
4	12 630	x	12 630

20. Должности служащих и профессии рабочих, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист гражданской обороны	12 665	x	12 665
Главная медицинская сестра	23 500	1,2	28 200

Приложение № 2
к положению по оплате труда работников
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации КГАУЗ «Назаровская ГСП»

Е.Н. Мазурова
2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

И.Н. Федоркина
2024 года



Размеры компенсационных выплат работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Должность	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
Вредные условия труда (3 класс):		
подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)		
1	Зубной техник	4
2	Медицинская сестра стерилизационной	4
3	Специалист по кадрам	4
4	Специалист по охране труда	4
5	Экономист	4
6	Главный бухгалтер	4
7	Бухгалтер	4
подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)		
8	Врач-стоматолог-хирург	6
9	Врач-стоматолог-терапевт	6
10	Врач-стоматолог	6
11	Врач-стоматолог ортопед	6

12	Врач-стоматолог детский	6
13	Зубной врач	6
14	Гигиенист стоматологический	6
15	Медицинская сестра	6
16	Рентгенолаборант	6

Условия труда по степени вредности и (или) опасности определяются путем проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Приложение № 3
к положению по оплате труда работников
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

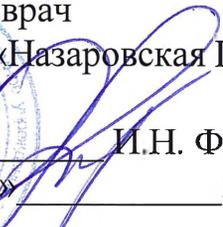
СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзной организации
«Назаровская»


Е.Н. Мазурова
2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»



И.Н. Федоркина
2024 года

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
Учреждения**

1. Критерии оценки результативности и качества труда врачей стоматологов-терапевтов, врачей стоматологов-хирургов, врачей-стоматологов, врачей-стоматологов детских, врачей стоматологов-ортопедов, зубных врачей, гигиениста стоматологического:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с государственным заданием, в соответствии с договором на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию (посещения)	процент	более 100	20	1 раз в квартал
100			10		
менее 100			0		
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста, исходя из функции врачебной должности	процент	более 100	25	1 раз в квартал
100			12		
менее 100			0		
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Замечания по результатам внутри и вневедомственного контроля качества оказания медицинской помощи	случай	отсутствие	15	1 раз в квартал
наличие 1 и более			0		

3.2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	случай	отсутствие	25	1 раз в квартал
			наличие 1 и более	0	
3.3	Случаи некачественного оформления медицинской документации врачами-специалистами от общего количества случаев оформленной медицинской документации (в том числе электронной)	процент	0	20	1 раз в квартал
			1 - 5	7	
			более 5	0	
Итого максимальное количество баллов				105	

2. Критерии оценки результативности и качества труда медицинских сестер:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1 Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	20	1 раз в квартал
			80 и более	10	
			менее 80	0	
2 Интенсивность и высокие результаты работы					
2.1	Своевременность выполнения срочных назначений и поручений	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3 Качество выполняемых работ					
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм	случай	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие 1 и более	0	
3.3	Отсутствие письменных замечаний от руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	замечание	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
Итого максимальное количество баллов				60	

3. Критерии оценки результативности и качества труда медицинских сестер стерилизационной:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	20	1 раз в квартал
			80 и более	10	
			менее 80	0	
1.2	Нарушение правил получения, хранения и расходования дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	выявленный случай	0	20	1 раз в квартал
			1 и более	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений и поручений	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	15	1 раз в квартал
			наличие	0	
			65 - 84	5	
			менее 65	0	
3.2	Отсутствие письменных замечаний от руководителя, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	замечание	отсутствие	15	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	отсутствие	18	1 раз в квартал
			1 и более	0	
	Итого максимальное количество баллов			98	

4. Критерии оценки результативности и качества труда рентгенолаборантов:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	20	1 раз в квартал
			80 и более	10	
			менее 80	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Своевременность выполнения врачебных назначений и поручений	количество замечаний	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3	Качество выполняемых работ				

3.1	Отсутствие осложнений при проведении диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	выявленный случай	0	27	1 раз в квартал
			1 и более	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики в деятельности	жалоба	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.3	Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм	выявленный случай	отсутствие	10	1 раз в квартал
			1 и более	0	
3.4	Отсутствие письменных замечаний от руководителей, заместителей руководителей, главной медицинской сестры, вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по исполнению и заполнению медицинской документации	замечание	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
Итого максимальное количество баллов				87	

5. Критерии оценки результативности и качества труда зубного техника, детализация:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки показателя	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач.				
1.1	Выполнение согласованных объемов медицинской помощи на одну должность зубного техника в соответствии с государственным заданием	процент	100	60	1 раз в месяц
			менее 100	40	
			менее 50	20	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Оперативность интенсивность и сложность выполнения работ, количество выполненных услуг сверх согласованных объемов на одну должность зубного техника	услуга	3	75	1 раз в месяц
			2	50	
			1	25	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие претензий врача к качеству выполненных работ	случай	отсутствие	5	1 раз в месяц
			наличие	0	
3.2	Отсутствие обоснованных письменных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	отсутствие	15	1 раз в месяц
			1 и более	0	
3.3	Качественное оформление материального отчета о предметно-количественном учете	случай	исполнено	5	1 раз в месяц
			нарушено	0	
Итого максимальное количество баллов				160	

6. Критерии оценки результативности и качества труда главной медицинской сестры:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Выполнение согласованных объемов амбулаторно-поликлинической медицинской помощи в соответствии с государственным заданием, в соответствии с договором на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию (осуществления)	процент	100 и более	20	1 раз в квартал
			80 и более	10	
			менее 80	0	
1.2	Соблюдение правил выписки, получения, отпуска, учета и хранения лекарственных препаратов и медицинских изделий	нарушение	0	10	1 раз в квартал
			1 и более	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Оперативность и качество выполнения работ, выполнение срочных и важных заданий	наличие	наличие	10	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказанных медицинских услуг и соблюдение принципов этики и деонтологии	жалоба	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.2	Отсутствие письменных замечаний от руководителя, заместителей руководителя, вышестоящих органов, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению медицинской документации	замечание	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
	Итого максимальное количество баллов			60	

7. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Экономист	Бухгалтер	Периодичность оценки
1. Визуальность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины	исполнено	10	10	1 раз в квартал
		нарушено	0	0	
1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	20	20	1 раз в квартал
		наличие			
1.3	Своевременное составление, представление отчетности и различной информации на запросы организаций	исполнено	55	55	1 раз в квартал
		нарушено	0	0	
2. Интенсивность и высокие результаты работы					
2.1	Определенность и качество выполнения работ, выполнение срочных и важных заданий (в объеме функциональных обязанностей)	наличие	10	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
3. Качество выполняемых работ					
3.1	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий, инвентаризаций, поручений	отсутствие	10	10	1 раз в квартал
		наличие	0	0	
3.2	Владение специализированными информационными программами	наличие	5	5	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
3.3	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	5	5	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
Итого максимальное количество баллов			115	115	

В. Критерии оценки результативности и качества труда прочего персонала:

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Специалист по кадрам	Специалист по охране труда	Специалист по закупкам	Статистик	Системный администратор	Периодичность оценки
1. Полнота выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач								
1.1	Своевременное исполнение, предоставление сведений, достоверных данных, ответы на запросы в установленном порядке руководству учреждения, в вышестоящие органы и иные органы и организации	исполнено	30	15	15	25	25	1 раз в квартал
		нарушено	0	0	0	0	0	
2. Интенсивность и высокие результаты работы								
2.1	Оперативность и качество выполнения работ, выполнение срочных и важных заданий (в объеме функциональных обязанностей)	наличие	30	15	15	15	25	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	0	0	0	
3. Качество выполняемых работ								
3.1	Отсутствие замечаний по результатам проверок, ревизий, инвентаризаций, поручений	отсутствие	25	10	15	15	25	1 раз в квартал
		наличие	0	0	0	0	0	
3.2	Владение специализированными информационными программами	наличие	16	10	12	15	27	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	0	0	0	
3.3	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	25	20	20	20	30	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	0	0	0	

№	Критерий	Шкала оценки критерия	Специаль-лист по кадрам	Специаль-лист по охране труда	Специаль-лист по закупкам	Статистик	Системный администратор	Периодичность оценки
	Итого максимальное количество баллов		126	70	77	90	132	

9. Критерии оценки результативности и качества труда прочего персонала:

№	Критерий	Шкала оценки критерия	Водитель автомобиля	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Соблюдение трудовой дисциплины	выполнение	10	10	1 раз в квартал
		нарушение	0	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	наличие	10	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
2.2	Выполнение дополнительного объема работ (срочных, важных заданий)	наличие	10	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
3	Качество выполняемых работ				
3.1	Отсутствие замечаний по результатам проверок и исполнению поручений	отсутствие	15	10	1 раз в квартал
		наличие	0	0	
3.2	Безаварийное вождение	наличие	10		1 раз в квартал
		отсутствие	0	0	
3.3	Содержание автомобиля в чистоте	исполнено	10		1 раз в квартал
		нарушено	0	0	
	Итого максимальное количество баллов		65	40	

10. Критерии оценки результативности и качества труда

администраторов:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1. Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач					
1.1	Организация своевременного контроля, приема, регистрации, систематизации, учета и хранения карт и других учетно-отчетных документов, подлежащих хранению	своевременное и надлежащее выполнение	выполнение	17	1 раз в квартал
			нарушение	0	
2. Интенсивность и высокие результаты работы					
2.1	Своевременность и качество выполнения работ	наличие	наличие	17	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
3. Качество выполняемых работ					
3.1	Отсутствие случаев некачественного оформления медицинской документации	случай	0	17	1 раз в квартал
			1-5	5	
			более 5	0	
3.2	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов	жалоба	0	17	1 раз в квартал
			1-2	5	
			3 и более	0	
	Итого максимальное количество баллов			68	

11. Критерии оценки результативности и качества труда кастелянши и уборщиц медицинской организации:

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Уборщица медицинской организации	Кастелянша	Периодичность оценки
1. Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач						
1.1	Выполнение индивидуальной нагрузки	процент	100 и более	10	10	1 раз в квартал
			95-99	5	5	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Уборщица медицинской организации	Кастелянша	Периодичность оценки
			менее 95	0	0	
12	Своевременное выполнение мероприятий по контролю за сохранностью вверенных материальных ценностей	выполнение	выполнено	5	10	1 раз в квартал
			не выполнено	0	0	
2 Интенсивность и высокие результаты работы						
13	Активность и качество выполнения работ	наличие	наличие	10	10	1 раз в квартал
			отсутствие	0	0	
3 Качество выполняемых работ						
14	Отсутствие жалоб и замечаний к выполненным заданиям, работам, соблюдение принципов этики и дисциплины	случай	наличие	5	10	1 раз в квартал
			отсутствие	0	0	
15	Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	случай	0	10	10	1 раз в квартал
			1 и более	0	0	
Итого максимальное количество баллов				40	50	

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной
профсоюзной организации КГАУЗ
«Назаровская ГСП»

Е.Н. Мазурова
2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

И.Н. Федоркина
2024 года



**Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты
за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук)
и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы
для работников Учреждения**

1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам учреждения в размере 10 процентов должностного оклада через три года работы в организациях с увеличением на 5 процентов должностного оклада через последующие два года, но не выше 15 процентов должностного оклада.

2. Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы работниками учреждения устанавливается в следующем размере:

- при наличии (присвоении) ученой степени кандидата наук - 1500 рублей;
- при наличии (присвоении) ученой степени доктора наук - 3000 рублей;
- при наличии (присвоении) почетного звания - 1500 рублей.

Приложение № 5
к положению по оплате труда работников
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

ОПРЕДЕЛЕНА

Председатель
первичной
профсоюзной организации КГАУЗ
«Назаровская ГСП»

Е.Н. Мазурова
2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

И.Н. Федоркина
2024 года



**Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный
длительный оплачиваемый отпуск работникам за работу во вредных
и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
1	Врач-стоматолог	7	Ст. 117 ТК РФ, коллективный договор
2	Врач-стоматолог-терапевт	7	
3	Врач-стоматолог-хирург	7	
4	Врач-стоматолог детский	7	
5	Врач-стоматолог ортопед	7	
6	Зубной врач	7	
7	Медицинская сестра	7	
8	Гигиенист стоматологический	7	
9	Рентгенолаборант	7	

Приложение № 6
к положению по оплате труда работников
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной
профсоюзной организации КГАУЗ
«Назаровская ГСП»

Е.Н. Мазурова
2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Главный врач
КГАУЗ «Назаровская ГСП»

И.Н. Федоркина
2024 года



**Стимулирующая выплата по итогам работы за выявление
онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации
и профилактических медицинских осмотров населения¹**

1. Выплата по итогам работы за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения производится при соблюдении Порядка и условий осуществления денежных выплат стимулирующего характера медицинским работникам, утвержденных приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.05.2024 № 142н.

Выплата производится за счет средств бюджета территориального фонда обязательного медицинского страхования. Выплата осуществляется в размере 1 тыс. рублей медицинскому работнику, впервые назначившему консультацию врача-специалиста, диагностические инструментальные и (или) лабораторные исследования на выявление онкологического заболевания в ходе и (или) по результатам проведения диспансеризации и профилактического медицинского осмотра, в каждом случае впервые выявленного онкологического заболевания, диагноз которого подтвержден результатами соответствующих диагностических инструментальных и (или) лабораторных исследований.

2. Сумма денежных средств, получаемые учреждением для данной выплаты, включает коэффициент районного регулирования, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также начисления на выплаты по оплате труда.

3. Начисление вышеуказанных выплат производится при условии поступления финансовых средств на данные выплаты в учреждение, один раз в месяц (квартал), без учета отработки рабочего времени специалистом.

¹ Размер выплаты может уточняться на основании соглашения с территориальным фондом ОМС.

Прошнуровано и
пронумеровано
листов

Главный врач:

И. Н. Федоркина

