

5. Конкретный размер коэффициента за качество выполняемых работ с учетом личного вклада работника определяется: для руководителя - распоряжением Главы Администрации Егорлыкского района, остальным работникам - приказом главного врача МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района.
6. Применение КВР к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.
7. КВР к должностному окладу может устанавливаться:
 - на определенный период времени в течении соответствующего календарного года приказом руководителя,
 - на неопределенный срок с внесением в трудовой договор.

2. Основания снятия или уменьшения размера КВР.

1. Невыполнение производственных показателей и технологических инструкций.
2. Дисциплинарные взыскания.
3. Невыполнение объема работ по вине работника.
4. Нарушение санэпидемрежима, выявленные при обследовании СЭС, при обходе главного врача, его заместителя по лечебной части, помощника врача-эпидемиолога.
5. Нарушение правил техники безопасности.
6. Неоперативная работа с распорядительными документами.
7. Перерасход по фонду оплаты труда.

3. Утверждение и рассмотрение Положения.

Настоящее Положение утверждается главным врачом Егорлыкского района Ростовской области по согласованию с профсоюзным комитетом МБУЗ «ЦРБ».

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

Положение вступает в силу с момента подписания.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

Е.Е. Павлюк

Приложение № 8
к приказу МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района
от 10.12.2018 № 489

Порядок исчисления срока непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы работникам МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района

Настоящий Порядок разработан в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Ростовской области от 19.09.2016г. № 1542 «О порядке исчисления срока непрерывной работы» и применяется при исчислении срока непрерывной работы с целью установления выплат за стаж непрерывной работы работникам МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района (далее-Учреждение).

В период непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы) работников засчитываются время непрерывной работы как по основной, так и работе по совместительству в учреждении, подразделениях и должностях, 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) в соответствии с пунктами 4.6 раздела 4 приложения №1 настоящего приказа

Время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждении, подразделениях и должностях, дающее право на установление выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, предусмотренных в подпунктах 1-4 таблицы № 4 пункта 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа, засчитываются взаимно.

Работникам, предусмотренным в подпункте 5 таблицы № 4 пункта 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа:

время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях (в том числе врачей-интернов и провизоров-интернов до 19.09.2011, врачей-стажеров и провизоров-стажеров) в учреждениях здравоохранения, независимо от ведомственной подчиненности, социальной защиты населения и госсанэпиднадзора;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений до 19.09.2011;

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

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

время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля (ректорам, директорам, проректорам по учебной, научной и лечебной работе, заместителям директоров по научной и лечебной работе, заведующим клиническими кафедрами, профессорам, доцентам, аспирантам, заведующим клиническими и лабораторно-диагностическими подразделениями, аспирантам клинических кафедр, научным работникам клинических и лабораторно-диагностических подразделений);

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

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

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительской связи и информации при Президенте Российской Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Комитета таможенной службы Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Министерства юстиции Российской Федерации;

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

время работы в учреждениях здравоохранения и социального

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

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

Работникам, предусмотренным в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право для установления надбавки за непрерывный стаж работы к должностному окладу (ставке заработной платы):

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

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

время работы в учреждениях здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;

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

Работникам, предусмотренным в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа, без каких-либо условий и ограничений - время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и пребывание в партизанских отрядах в период Великой Отечественной войны, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

2. Период непрерывной работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы) сохраняется:

2.1. При поступлении на работу в учреждения здравоохранения при отсутствии во время перерыва другой работы:

Не позднее 1 месяца:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения;

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

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и должностей, указанных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления здравоохранением, социальной защитой населения, органов Госсанэпиднадзора, федерального и

территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Обществ Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения и с должностей доверенных врачей;

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

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

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

Не позднее 2-х месяцев:

со дня увольнения из учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и должностей, указанных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа , после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

Не позднее 3-х месяцев:

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

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

со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах ССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федерального агентства чрезвычайных ситуаций Российской Федерации, Федерального агентства правительственный связи и информации при Президенте Российской

Федерации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации, Комитета таможенной службы Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, не считая времени переезда.

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

Не позднее 1 года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях), должностях, перечисленных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа.

Перерывы в работе, предусмотренные настоящим подпунктом в период непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы), не включаются.

2.2. Период непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) и должностях, перечисленных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

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

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

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях здравоохранения или социального обслуживания населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, должностей, перечисленных в пункте 4.6 раздела 4 приложения № 1 настоящего приказа в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях здравоохранения.

2.3. Период непрерывной работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом

в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

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

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях здравоохранения. Надбавка за стаж непрерывной работы к должностному окладу (ставке заработной платы) за время отбывания наказания не устанавливается и время отбывания наказания в период непрерывной работы не засчитывается.

3. В период работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений здравоохранения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

Начальник отдела кадров

Т.В. Семеновская

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома



Д.А. Ютин

«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района



Р.В. Кучма

Порядок

определения стажа работы для установления выплаты стимулирующего характера за выслугу лет работникам МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района»

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях здравоохранения Егорлыкского района определены разделом 4 постановления Администрации Егорлыкского района от 04.12.2018 № 1135 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Егорлыкского района» (далее – постановление).

Выплата за выслугу лет (далее – выплата), предусмотренная пунктом 4.7 постановления (пунктом 4,7 приказа по МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района от 10.12.2018 № 489, устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

В соответствии со статьей 9.1 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» государственными, муниципальными учреждениями признаются учреждения, созданные Российской Федерации, субъектом Российской Федерации и муниципальным образованием. Типами государственных, муниципальных учреждений признаются автономные, бюджетные и казенные.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского и прочего персонала в учреждениях здравоохранения, 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 выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 постановления.

Для установления (изменения) размера выплаты работнику в стаж работы включаются:

периоды работы в автономных, бюджетных и казенных государственных и (или) муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии);

периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 31.12.1991 года включительно;

период отпуска по уходу за ребенком;

время службы на воинской должности, а также военная служба по контракту.

В стаж работы, дающий право для установления выплаты, не включаются:

годы учебы в учебных заведениях (за исключением учебы работника в рамках дляющихся трудовых отношений с работодателем);

время службы в армии по призыву (обязательная служба);

периоды, когда работник был зарегистрирован в качестве безработного в центре занятости населения;

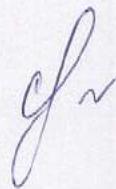
периоды работы в органах государственной власти (их организационных структурах: управлениях, комитетах, департаментах и т.п.), органах местного самоуправления (их организационных структурах: управлениях, комитетах, департаментах и т.п.);

периоды работы в государственных и муниципальных унитарных предприятиях, государственных корпорациях, фондах и т.п.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Основным документом, подтверждающим стаж работы в учреждениях бюджетной сферы, является трудовая книжка работника.

Начальник отдела кадров



Т.В. Семеновская

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБУЗ «ЦРБ»

Д.А. Ютина



«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района

Р.В. Кучма



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и выплате материальной помощи работникам МБУЗ «Центральная районная больница» Егорлыкского района.

1. Премирование работников

Разработано в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района РО от 04 декабря 2018 № 489 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Егорлыкского района» и действующим Положением об оплате труда работников МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района.

1. Условия и порядок премирования.

1. Данное положение разработано с целью материального поощрения работников МБУЗ «Центральная районная больница» Егорлыкского района.
2. Медицинские и другие работники премируются за достижение наилучших результатов в работе и за повышение показателей оценки качества деятельности учреждения и при отсутствии фактов нарушения финансовой дисциплины.
3. На премирование может расходоваться экономия по фонду заработной платы при финансовой возможности учреждения.
4. Размер премии, выплачиваемой медицинским и другим работникам, предельными размерами не ограничивается.
Конкретные размеры премий с учетом личного вклада работников определяются:
 - для руководителя - распоряжением Администрации Егорлыкского района,
 - остальным работникам – приказом руководителя учреждением.
5. Могут выплачиваться разовые премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам и в других случаях.
6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ может выплачиваться работникам единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

2. Перечень показателей оценки деятельности МБУЗ «Центральная районная больница» Егорлыкского района.

Премирование медицинских и других работников осуществляется при условии выполнения основных показателей деятельности учреждения:

А) Для административно-управленческого персонала:

- Внедрение новых форм медицинского обслуживания;
- Отсутствие нарушений санитарно-эпидемического режима в учреждении;
- Отсутствие обоснованных жалоб на качество медицинского обслуживания;
- Выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения;
- Соблюдение лимитов по топливно-энергетическим ресурсам ;
- Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду;
- Успешное о добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

Б) Для работников финансовой службы:

- Соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;
- Освоение новых технических средств и методов работы;
- Успешное о добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

В) Для медицинских работников:

- Отсутствие обоснованных жалоб на качество медицинского обслуживания;
- Создание санитарно-гигиенических и противоэпидемических условий в учреждении (подразделении);
- Выполнение целевых показателей (количество койко-дней, посещений, условных единиц трудоемкости, исследований, средняя работа койки, функция врачебной должности);
- Успешное о добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

Д) Для обслуживающего персонала:

- Применение передовых методов труда;
- Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта , оборудования, техники, различной аппаратуры.
- Успешное о добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

3. Соблюдение:

- Производственной и трудовой дисциплины;
- Правил внутреннего распорядка;
- Правил техники безопасности и охраны труда, противопожарных мероприятий;
- Образцового санитарного состояния;
- Штатно-сметной дисциплины;
- Отсутствие случаев производственного травматизма, снижение заболеваемости сотрудников;

- Обеспечение сохранности материальных ценностей (мягкого и твердого инвентаря, транспорта и т.п.).

4. Основания лишения или уменьшения размера премии.

1. Невыполнение производственных показателей и технологических инструкций.
2. Фиксированные факты хищения.
3. Дисциплинарные взыскания.
4. Невыполнение объема работ по вине работника.
5. Нарушение санэпидемрежима, выявленные при обследовании СЭС, при обходе главного врача, его заместителя по лечебной части, помощника врача-эпидемиолога.
6. Нарушение правил техники безопасности. Производственный травматизм.
7. Неоперативная работа с распорядительными документами.
8. Если работник отработал менее половины рабочего времени за квартал по причине увольнения, премия выплачивается по усмотрению руководителя отделения (подразделения).
9. При увольнении работника по инициативе администрации премия не выплачивается.

5. Утверждение и рассмотрение Положения.

Настоящее Положение утверждается главным врачом Егорлыкского района по согласованию с профсоюзным комитетом МБУЗ «ЦРБ».

Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.

2. Выплаты материальной помощи

1. При финансовой возможности учреждения (наличии экономии по фонду оплаты труда) материальная помощь работникам может выплачиваться в связи с возникшей трудной жизненной ситуацией.
2. Решение о выплате и размере материальной помощи работнику принимается руководителем в индивидуальном порядке на основании его заявления.
3. На основании заявления об оказании материальной помощи издается соответствующий приказ о ее выплате.
4. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

Положение вступает в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2019 года.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

Приложение № 10 премирование

Е.Е. Павлюк

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома



«УТВЕРЖДАЮ»
Главного врача МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района
Р.В. Кучма



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке формирования и распределения МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района средств от приносящей доход деятельности.

1. Общее положение.

Настоящее положение разработано в соответствии с «Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан», законами РФ «О медицинском страховании граждан РФ», «О защите прав потребителей», «Гражданским кодексом РФ», Постановлением Правительства РФ от 04.10.2012г. № 1006 «Об утверждении правил предоставления медицинскими организациями платных медицинских услуг» и приказа МЗ РО от 16.01.2013г. № 29 «Об утверждении примерных положений».

Платные услуги оказываются МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района РО (далее – учреждение) на основании лицензии и устава учреждения.

Предоставление медицинских услуг на платной основе в учреждении регламентируется действующим законодательством и осуществляется свою деятельность на основании локальных нормативных актов учреждения.

Медицинские услуги на платной основе предоставляются учреждением в виде профилактической, лечебно-диагностической, протезно-ортопедической помощи.

Задача оказания платных медицинских услуг населению – привлечение дополнительных источников средств для материально-технического и социального развития учреждения, а также повышения уровня оплаты труда работников, улучшения условий работы.

2. Формирование средств от приносящей доход деятельности.

2.1. Источниками формирования средств от приносящей доход деятельности в учреждении являются:

- доходы от оказания платных медицинских услуг;
- доходы от оказания услуг по договорам добровольного медицинского страхования;
- доходы от оказания услуг медицинского сервиса по договорам с физическими и юридическими лицами;
- средства от сдачи серебросодержащих отходов;
- средства от сдачи металлолома;

- добровольные пожертвования юридических и физических лиц;
- средства, поступающие от арендаторов в качестве возмещения производственных коммунальных расходов;
- поступление арендной платы за сдачу в наем помещения;
- средства фонда социального страхования за лечение застрахованных лиц непосредственно после тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной способности;
- страховые выплаты от страховых компаний в качестве возмещения ущерба в результате наступления страхового случая (дорожно-транспортных происшествий);
- компенсация расходов ЛТУ, произведенных при обеспечении работы призывной комиссии;
- иные источники, разрешенные законодательством.

2.2. План финансово-хозяйственной деятельности учреждения в части приносящей доход деятельности формируется на основании структуры платных услуг прогнозируемого объема данных услуг.

3. Принципы деятельности.

Учитывая особенности технологии лечебного процесса в учреждении, платные медицинские услуги оказываются в основное рабочее время (кроме зубопротезирования) с соблюдением условия первоочередного оказания медицинской помощи гражданам бесплатно в рамках Территориальной программы госгарантий, а также при нагрузке ниже установленных норм.

В основное рабочее время могут оказываться услуги по договорам с организациями в соответствии с разделом 3 Территориальной программы госгарантий за счет федерального бюджета, бюджетов соответствующих министерств и ведомств.

С целью социальной защищенности отдельных категорий граждан (ветеранов труда, ветеранов труда Ростовской области, многодетных семей, пострадавших от политических репрессий, тружеников тыла) платные медицинские услуги, не включенные в программу государственных гарантий, предоставляются по льготным ценам согласно утвержденного прейскуранта.

4. Распределение средств от приносящей доход деятельности.

4.1. Средства от приносящей доход деятельности учреждение направляет на реализацию определенных Уставом целей и задач.

4.2. Расходование средств от приносящей доход деятельности учреждение осуществляет в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным в уставном порядке.

4.3. Средства от приносящей доход деятельности направляются:

4.3.1. На уплату налогов, по которым налоговой базой является общая сумма полученных доходов (НДС и иные налоги в соответствии с Налоговым кодексом РФ);

4.3.2. На оплату труда работников.

Общий объем денежных средств (с учетом средств материального поощрения и социальных выплат), направляемых на оплату труда с начислениями

устанавливается на уровне не более 70% от дохода, конкретное формирование и распределение оплаты труда отражается в приложении к положению;

4.3.3. На возмещение материальных и приравненных к ним затрат, связанных с осуществлением приносящей доход деятельности

Расходы, которые не могут быть непосредственно отнесены на затраты по конкретным видам платных медицинских услуг и услуг по договорам добровольного медицинского страхования распределяются между основной деятельностью (ОМС или бюджет) и приносящей доход деятельностью на основании определением удельного веса соответствующих доходов в общем объеме финансовых средств, полученных учреждением.

4.4. Средства прибыли, оставшиеся в распоряжении учреждения после выплаты заработной платы и затрат, связанных с предпринимательской деятельностью направляются:

- на содержание учреждения (в том числе на покрытие дефицита по расходам на содержание учреждения) и на развитие материально-технической базы;
- на оплату командировочных расходов, на оплату штрафных санкций, налогов, возмещение нецелевого использования средств, оплату разного рода платежей по решению судебных и вышестоящих органов, на оплату штрафа за совершение административного правонарушения;
- на материальное поощрение работников и социальные выплаты.

Учреждением ведется статистический и бухгалтерский учет, отчетность по приносящей доход деятельности в соответствии с требованиями действующих законов и нормативных правовых актов Российской Федерации и Ростовской области.

Положение вступает в силу с 1 января 2019 года.

Заместитель главного врача по
экономическим вопросам

Е.Е. Павлюк

Приложение к Положению
от 10.12.2018г.

Формирование и распределение оплаты труда.

Фонд оплаты труда формируется путем суммирования фондов оплаты труда основных и вспомогательных подразделений.

К основным подразделениям относятся профильные отделения стационара, поликлиническое отделение, параклинические подразделения, в которых пациенту предоставляется непосредственное оказание медицинских услуг.

Фонд оплаты труда основных подразделений определяется ежемесячно в зависимости от объема и стоимости выполненных услуг.

Оплаты труда работников основных подразделений распределяются в процентном отношении по категориям медицинского и прочего персонала в следующих размерах (без учета начислений на заработную плату):

Кабинеты поликлинического отделения:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	50%
-средний медицинский персонал	30%
-младший медицинский персонал, прочий персонал	20%

Функциональная диагностика:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	23%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	50%
-средний медицинский персонал	40%
-младший медицинский персонал, прочий персонал	10%

Эзофагогастродуоденоскопия:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	50%
-средний медицинский персонал	36%
-младший медицинский персонал, прочий персонал	14%

Фиброколоноскопия:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	

-врачебный персонал	50%
-средний медицинский персонал	40%
-младший медицинский персонал, прочий персонал	10%

Клинико-диагностическая лаборатория:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	45%
-средний медицинский персонал	45%
-младший медицинский персонал, прочий персонал	10%

Рентгенологическое отделение:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	45%
-средний медицинский персонал	40%
- младший медицинский персонал, прочий персонал	15%

Кабинет ультразвуковой диагностики:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	60%
-средний медицинский персонал	40%

Кабинет врача-физиотерапевта:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	40%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	100%

Физиотерапевтический кабинет, массаж, ЛФК:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	100%
-средний медицинский персонал	

Гинекологические манипуляции:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	65%
-средний медицинский персонал	35%

Аnestезия:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	60%
-средний медицинский персонал	40%

Внутривенное лазерное облучение крови:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	20%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	45%
-средний медицинский персонал	55%

Цистоскопия:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	20%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	55%
-средний медицинский персонал	35%
-прочий персонал	10%

Экспертиза алкогольного опьянения:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	55%
-средний медицинский персонал	35%
-младший медицинский и прочий персонал	10%

Предрейсовый (послерейсовый) осмотр водителей:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	55%
-средний медицинский персонал	35%
-младший медицинский и прочий персонал	10%

Предрейсовый (послерейсовый) осмотр водителей на врачебных амбулаториях.

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	30%
-средний медицинский персонал	70%

Процедурный кабинет:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	25%
<i>в том числе:</i>	
-врачебный персонал	

-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

Прививочный кабинет.

-Вакцинация вакцинами «Гриппол», «КОКАВ», «Руди вакс», «Энцевир»

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	6%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

-Вакцинация вакцинами «Инфлювакс», «Фоврикс», «Ваксигрипп»

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	3%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

-Вакцинация вакцинами «Эндэжерикс В», «Вианвак»

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	4%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

-Вакцинация вакцинами «Шегелвак»

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	2%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

-Вакцинация вакциной «Хаврикс» детей

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	2%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

-Вакцинация вакциной «Хаврикс» взрослых

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	1,5%
<i>в том числе:</i>	
-средний медицинский персонал	85%
-прочий персонал	15%

Стерилизация мединструментария:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	30%
<i>в том числе:</i>	

- средний медицинский персонал	10%
- прочий персонал	90%

Стоматология

Лечебно-хирургическое лечение:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	
<i>в том числе:</i>	
- врачебный персонал	35%
- средний медицинский персонал	70%
- прочий персонал	20%
	10%

Зубопротезирование:

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	
<i>в том числе:</i>	
- врачебный персонал	35%
- средний медицинский персонал	45%
- прочий персонал	5%
- зубной техник	9%
	41%

Зубопротезирование(льготное):

Наименование	Размер %
Норматив формирования на оплату труда	
<i>в том числе:</i>	
- врачебный персонал	60%
- средний медицинский персонал	45%
- прочий персонал	5%
- зубной техник	9%
	41%

Водительская комиссия

Распределение средств на заработную плату, полученных от оказания медицинских услуг по водительской комиссии распределяются согласно КТУ.

№	Наименование должности	КТУ
1	Председатель комиссии	1
2	Секретарь комиссии	0,8
3	Врач-терапевт	1
4	Врач-хирург	1
5	Врач-невролог	1
6	Врач-офтальмолог	1
7	Врач-оториноларинголог	1
8	Медрегистратор	0,5
9	Уборщик служебных помещений	0,3
10	Кассир	0,5

ИТОГО:	8,1
--------	-----

К вспомогательным подразделениям относятся административно-управленческий персонал, обеспечивающие деятельность лечебного учреждения по оказанию платных услуг (администрация, хозяйственная служба, бухгалтерия, кабинет учета в медицинской статистике и т.п.).

Фонд оплаты труда содействующего персонала определяется расчетным путем, по нормативу от общей суммы полученных доходов и составляет -15% (без учета начислений на заработную плату).

Главный врач	-15,0%
Ответственный по организации и контролю за предоставление платных медицинских услуг населению	-13,0 %
Зав главного врача по экономике	- 13,0%
Главный бухгалтер	- 13,0%
Старшая медсестра поликлинического отделения	- 10,6%
Бухгалтер по заработной плате	- 9,0%
Бухгалтер, кассир	- 12,0%
Экономист	- 7,8 %
Медицинский статистик	- 6,6 %

При оказании медицинских услуг по льготному зубопротезированию:

Фонд оплаты труда содействующего персонала по льготному зубопротезированию определяется расчетным путем, по нормативу от общей суммы полученных доходов и составляет -5 % (без начислений на заработную плату).

Главный врач	-25,0%
Зав главного врача по экономике	- 20,0%
Главный бухгалтер	- 20,0%
Бухгалтер по заработной плате	- 14,0%
Бухгалтер	- 14,0%
Экономист	- 7%

Заместитель главного врача по
экономическим вопросам

Е.Е. Павлюк

Приложение № 12
к приказу МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района
от 10.12.2018г. № 489

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей заместителей главного врача, главного бухгалтера
и размеры их должностных окладов

Наименование должности	Размер должностного оклада главного врача (руб)	Снижение (%)	Размер должностного оклада заместителя главного врача и главного бухгалтера(руб)
Заместитель главного врача по медицинскому обслуживанию населения	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по медицинской части	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по поликлинической работе	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по административно-хозяйственной части	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по мобилизационной работе и гражданской обороне	16 399	10	14 760
Заместитель главного врача по экономическим вопросам	16 399	10	14 760
Главный бухгалтер	16 399	10	14 760

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

Е.Е. Павлюк

Приложение № 13

к приказу МБУЗ «ЦРБ»

Егорлыкского района
от 10.12.2018г. № 489

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
МБУЗ «ЦРБ»

Д.А. Ютин



«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач

МБУЗ «ЦРБ»

Егорлыкского района

Р.В. Кучма



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей медицинских работников МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района, которым производится оплата за «дежурство на дому»

1. Врач-хирург
2. Врач-акушер-гинеколог
3. Врач-педиатр
4. Врач-лаборант
5. Врач клинической лабораторной диагностики
6. Врач-рентгенолог
7. Врач-анестезиолог-реаниматолог
8. Медицинская сестра анестезист
9. Медицинская сестра операционная
10. Рентгенолаборант
11. Фельдшер-лаборант, лаборант
12. Биолог

За дежурства на дому в нерабочее время, в том числе ночное время вышепоказанному медицинскому персоналу производится доплата из расчета 50% должностного оклада за фактическое время дежурств на дому. В случае вызова специалиста в учреждение, время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада специалиста соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Эти дежурства выполняются в свободное от основной работы время с согласия работника. Сверхурочными не считаются.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым производится оплата за фактически отработанные часы во время вызова в нерабочее время в учреждение, без занятия штатной должности (по графику ургенции), для оказания экстренной и неотложной медицинской помощи гражданам.

- 1.Врач-терапевт
- 2.Врач-невролог
- 3.Врач-офтальмолог
- 4.Врач-хирург
- 5.Врач-акушер-гинеколог
- 6.Врач-оториноларинголог
- 7.Врач инфекционист
- 8.Врач-эндокринолог
- 9.Врач-стоматолог (хирург, терапевт, общей практики)
- 10.Врач-педиатр
- 11.Врач функциональной диагностики
- 12.Врач-эндоскопист и медицинская сестра
- 13.Врач трансфузиолог
- 14.Врач клинической лабораторной диагностики, врач-лаборант
- 15.Врач-рентгенолог
- 16.Медицинская сестра операционная
- 17.Медицинская сестра анестезист
- 18.Рентгенолаборант
- 19.Фельдшер-лаборант, лаборант
- 20.Санитарка операционная
- 21.Врачебный и средний медицинский персонал амбулаторий
- 22.Зубной врач
- 23.Врач-анестезиолог-реаниматолог
- 24.Врач ультразвуковой диагностики
- 25.Биолог
- 26.Водитель

В случае вызова специалиста в учреждение, время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада специалиста соответствующей специальности за фактически отработанные часы с учетом времени переезда.

Эти дежурства выполняются в свободное от основной работы время с согласия работника. Сверхурочными не считаются.

**Положение о порядке
проведения тарификации работников МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района.**

1. Тарификация работников МБУЗ «ЦРБ», включает в себя:

определение размеров должностных окладов руководителей, специалистов, служащих и ставок заработной платы рабочих в зависимости от профессиональных квалификационных групп должностей служащих и профессий рабочих;

определение размеров компенсационных выплат;

определение размеров стимулирующих выплат.

2. Для проведения тарификации работников в МБУЗ «ЦРБ» приказом главного врача создается постоянно действующая тарифно-квалификационная комиссия в составе:

председатель комиссии - руководитель учреждения или один из его заместителей;

члены комиссии – заместитель руководителя по экономическим вопросам (экономист), главный бухгалтер, начальник отдела кадров, специалист по кадрам, председатель профсоюзного комитета (или иного представительного органа работников).

Порядок работы тарифно-квалификационной комиссии определяется председателем комиссии.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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.

4. Размер должностного оклада руководителя МБУЗ «ЦРБ» определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

5. Размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается на основании решений аттестационных комиссий о присвоении квалификационных категорий соответствия работников занимаемой должности.

Аттестация специалистов с высшим или средним медицинским (фармацевтическим) образованием, специалистов с высшим профессиональным образованием, осуществляющих медицинскую и фармацевтическую деятельность, проводится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.04.2013 № 240н «О Порядке и сроках прохождения

медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Аттестация остальных специалистов и служащих из числа немедицинских работников, чьи должностные оклады устанавливаются с учетом требований к квалификации, проводится аттестационной комиссией учреждения. Условия и порядок проведения аттестации данной категории работников определены постановлением Правительства Ростовской области от 08.09.2014 № 613 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников государственных учреждений Ростовской области».

7. Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января (или дату, принятую для расчета планового фонда оплаты труда), а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Ростовской области на дату введения в действие данных изменений.

Тарификационные списки работников составляются экономической службой учреждения, которые заверяются всеми членами тарифно-квалификационной комиссии. При этом информацию о наличии квалификационной категории, ученой степени, почетного звания (нагрудного знака), сведения о периоде непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (для установления надбавки за стаж непрерывной работы), об общем количестве лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы (для установления надбавки за выслугу лет), предоставляются отделом кадров.

8. Тарификация работников учреждений здравоохранения проводится в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района Ростовской области от 10 декабря 2018 № 489 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений здравоохранения Егорлыкского района», настоящим приказом, и по следующим формам тарификационного списка:

по форме № 1 (руководители, специалисты, служащие и педагогические работники

по форме № 4 (рабочие, включая высококвалифицированных рабочих).

9. Штатное расписание МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района утверждается главным врачом самостоятельно.

Штатное расписание МБУЗ «ЦРБ», финансируемого за счет средств обязательного медицинского страхования (базовое - для расчета планового фонда оплаты труда) и других источников.

10. Тарификационный список заполняется по категориям персонала по каждой должности (профессии) в последовательности, соответствующей штатному расписанию учреждения.

10.1. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему или внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками также как и основных работников по каждой должности (профессии).

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Егорлыкского района Ростовской области от 10.01.2008 № 10 «Об утверждении Положения «О порядке предоставления работы по совместительству в муниципальных учреждениях здравоохранения Егорлыкского района Ростовской области» и настоящим приказом.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать для врачей и среднего медицинского персонала, а также для младшего медицинского и фармацевтического 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.

11.2. Отдельно проводится тарификация руководителя учреждения здравоохранения и его заместителей-врачей, выполняющих работу по своей врачебной специальности в соответствующих подразделениях в пределах основного рабочего времени.

11.3. Вакантные должности (профессии) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются согласно штатному расписанию. В тарификационных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям (профессиям) рассчитывается исходя из средних должностных окладов (ставок заработной платы), определенных для соответствующей должности (профессии), компенсационным и стимулирующим выплатам, предусмотренным условиями оплаты труда.

При этом для вакантных должностей специалистов (из числа немедицинского персонала) и профессий рабочих средний должностной оклад (ставка заработной платы) определяется как среднеарифметическая величина между минимальным значением должностных окладов специалиста без категории или ставок заработной платы рабочего, имеющего низший квалификационный разряд, и должностным окладом специалиста, имеющего наименование «ведущий», или максимальным значением ставки заработной платы рабочего, имеющего наивысший разряд по одноименной должности.

Если размер компенсационных и стимулирующих выплат не фиксированный, то по вакантным должностям (профессиям) принимается максимальное значение с коэффициентом не более 0,5, исходя из финансовой возможности учреждения.

По вакантным должностям (профессиям) при определении размера надбавки за стаж непрерывной работы и надбавки за выслугу лет применяется сводный коэффициент с коэффициентом не более 0,5.

12. В тарификационных списках не отражаются выплаты, включаемые при планировании в дополнительный фонд оплаты труда учреждения (доплаты за работу в ночное время, в нерабочие праздничные дни и т.д.).

В тарификационных списках не отражаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период очередного трудового отпуска, а также доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты, не предусмотренные тарификационными списками).

Выплаты, не включаемые в тарификационные списки работников, осуществляются на основании локального акта учреждения, приказа руководителя, иных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Также в тарификационных списках не отражается оплата врачам-

консультантам, не являющимся штатными работниками учреждения, оплата труда которых производится по ставкам почасовой оплаты труда. Работа врача-консультанта учреждения здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц не считается совместительством.

13.Настоящее положение разработано в соответствии с приказом МЗ РО от 03.11.2015г. №1815 «О порядке проведения тарификации работников государственных учреждений здравоохранения и образования, подведомственных министерству здравоохранения Ростовской области».

14.Положение вступает в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2019 года.

Заместитель главного врача
по экономическим вопросам

Е.Е. Павлюк

Приложение № 15
к приказу МБУЗ «ЦРБ»
Егорлыкского района
от 10.12.2018 г. № 489

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района



R.V. Кучма

ПОРЯДОК тарификации работников МБУЗ «ЦРБ» Егорлыкского района на основе аттестации (отнесения к профессиональным квалификационным группам), присвоения им квалификационных категорий, тарифных разрядов, установления размеров должностных окладов и тарифных ставок

1. Общие положения

1.1. Тарификация работников (отнесение к профессиональным квалификационным группам) осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Учет требований, установленных этими нормативно-правовыми документами, позволяет обеспечить единство при установлении размеров оплаты труда работников, выполняющих работы относительно равной сложности в различных отраслях (видах деятельности).

1.2. Наименования должностей работников должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятому и введенному в действие постановлением Госстандарта России от 26.12.94 № 367.

1.3. Оплата труда рабочих производится в соответствии с разрядом работ, определяемым согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Процедура повышения тарифных разрядов рабочим основывается на рассмотрении уровня их знаний и профессиональных навыков на заседаниях тарифно-квалификационных комиссий, создаваемых в учреждениях (организациях) в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными отраслевыми министерствами (ведомствами) Ростовской области.

1.4. Отнесение служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется посредством их периодической аттестации исходя из требований Квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и других служащих, а также соответствующих должностных тарифно-квалификационных характеристики.

1.5. Аттестационные комиссии призваны решать также вопросы установления работникам квалификационных категорий в пределах одного и того же наименования должности на основе оценки сложности выполняемых работ и соответствия требованиям, предусмотренным для той или иной квалификационной категории по следующей форме:

Оценка работы подчиненного

Фамилия, имя, отчество _____
Подразделение _____
Должность _____

(по каждому показателю отметьте вариант, который наиболее точно характеризует подчиненного)

1. Эффективность труда и объем работы, который работник выполняет за 1 рабочий день (неделю, месяц)

1. Отвечает минимальным требованиям	2. Эффективность соответствует минимальным значениям установленных норм	3. Объем работы удовлетворительный	4. Высокая эффективность. Делает больше, чем требуется	5. Отличные показатели эффективности
-------------------------------------	---	------------------------------------	--	--------------------------------------

2. Самостоятельность – способность хорошо выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и контроле

1. Несамостоятельный, требует постоянного жесткого контроля	2. Иногда нуждается в том, чтобы его подталкивали	3. Обычно выполняет работу (задания) с достаточной отдачей	4. Самостоятельно решает большинство рабочих проблем	5. Самостоятельно решаются все рабочие проблемы
---	---	--	--	---

3. Профессиональные знания, требуемые для успешного выполнения работы (должностных обязанностей)

1. Плохо разбирается в порученной работе	2. Имеет недостаточные знания в некоторых направлениях своей работы	3. Достаточно подготовлен, может ответить на большинство вопросов по выполняемой работе	4. Хорошо разбирается во всех направлениях выполняемой работы	5. Отлично разбирается во всех направлениях выполняемой работы
--	---	---	---	--

4. Трудовая дисциплина – точность прихода на работу и ухода с работы, присутствие на рабочем месте в рабочее время

1. Часто отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, постоянно опаздывает на работу, часто уходит с работы раньше времени	2. Иногда отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, опаздывает на работу или уходит с работы раньше времени	3. Редко опаздывает на работу и отсутствует на рабочем месте без уважительных причин	4. Практически не опаздывает и не уходит с работы раньше времени, нет случаев отсутствия на рабочем месте	5. Всегда приходит на работу вовремя, добровольно выполняет сверхурочные работы, когда это требуется
---	---	--	---	--

5. Надежность, исполнительность – своевременное доведение до конца порученной работы

1. Ненадежный, на него нельзя положиться, не соблюдает сроки выполнения работы	2. Требует частых проверок и постоянного контроля	3. Обычно доводит начатую работу до конца, хотя нуждается в регулярном контроле	4. Надежный, нуждается лишь в минимальном контроле	5. Очень надежный и исполнительный. Все начатые работы доводит до конца, высокий уровень самоконтроля
--	---	---	--	---

6. Аккуратность – тщательность, точность в выполнении порученной работы

1. Неаккуратен, очень часто делает ошибки	2. Часто делает ошибки, недостаточно аккуратен	3. Делает среднее количество ошибок, достаточно тщательен	4. Аккуратен и тщательен	5. Высокая точность, тщательность и аккуратность
---	--	---	--------------------------	--

7. Качество работы – выполнение ее в соответствии с установленными стандартами качества

1. Плохое качество, высокий уровень ошибок	2. Соответствует нижней границе качества, допускает ошибки	3. В основном соответствует стандартам качества, иногда допускает ошибки	4. Ошибки встречаются редко, высокое качество	5. Исключительно высокое качество
--	--	--	---	-----------------------------------

Фамилия, имя, отчество оценивающего _____

Должность _____
Подразделение _____

1.6. Руководитель учреждения (организации) вправе дифференцировать размеры должностных окладов специалистов и других служащих в пределах предусмотренного диапазона.

1.7. Основаниями для дифференцирования оплаты являются квалификация специалиста, оценка деловых качеств и результативность труда.

1.8. Пересмотр уровня оплаты может быть инициирован непосредственным руководителем работника в случае успешной его деятельности, оцениваемой по достигнутым результатам работы.

2. Основные подходы к оценке деловых качеств и квалификации работников

2.1. Целью оценки деловых качеств является рациональное использование кадрового потенциала учреждения (организации). Оценка деятельности сотрудника призвана помочь непосредственному руководителю четко сформулировать представление о нем, а работнику дает возможность составить представление о качестве выполнения им должностных обязанностей.

2.2. Основными критериями при оценке деловых качеств служат квалификация работника, качественные и количественные результаты, достигнутые в процессе исполнения его должностных обязанностей (результативность и профессионализм).

2.3. Результатами деловой оценки являются: выводы о соответствии работника занимаемой должности, рекомендации по дальнейшему его профессиональному развитию, зачислению в резерв для выдвижения, повышение или понижение его в должности, пересмотр других элементов стимулирования труда.

3. Процедура оценки деловых качеств и квалификации работника

3.1. Критерии и показатели оценки деловых качеств и квалификации работников при определении размера должностного оклада по данной должности целесообразно устанавливать дифференцированно по категориям служащих (руководители, специалисты, другие служащие), а также видам деятельности, специфическим для различных типов учреждений.

3.2. В особенностях применения настоящего Порядка должны быть определены конкретные количественные и качественные характеристики по каждому из показателей,ываемых при оценке деловых качеств и квалификации работников и решении вопроса об установлении должностного оклада.

3.3. Кроме показателей, общих для всех категорий работников: уровень образования (сроки подготовки), стаж работы в данной или аналогичной должности, а также должностях, позволяющих приобрести знания и навыки, необходимые для выполнения предусмотренных работ; областными