



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»

Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

приказом ректора 518-с **УТВЕРЖДЕНО**
от 02.10.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

Выпуск 15

Дата введения: 01.10.2023

Рязань, 2023

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия/ Подпись</i>	<i>Дата</i>
<i>Разработал</i>	<i>Начальник планово-экономического отдела</i>	<i>Ерёмкина Е.М.</i>	<i>20.09.2023</i>
<i>Проверил</i>	<i>Главный бухгалтер</i>	<i>Попова О.А.</i>	<i>20.09.2023</i>
<i>Согласовал</i>	<i>Начальник юридического отдела</i>	<i>Межевский Д.В.</i>	<i>20.09.2023</i>
<i>Согласовал</i>	<i>Начальник отдела кадров</i>	<i>Баранцева М.В.</i>	<i>20.09.2023</i>
<i>Согласовал</i>	<i>Председатель первичной организации профсоюза РязГМУ</i>	<i>Деметьев А.А.</i>	<i>20.09.2023</i>
<i>Версия 15</i>			<i>Стр. 1 из 137</i>

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.08.2008 № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, а также Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.2 Система оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Университет) включает в себя базовые оклады, по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам, учитывающих уровень профессиональной подготовки, квалификацию, степень сложности и важности выполняемой работы (далее – повышающий коэффициент) и образуемые в связи с их применением должностные оклады, а также виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Система оплаты труда в Университете устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) профессиональных стандартов;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- ж) эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Отдельным категориям работников может быть установлена сдельная

оплата труда.

1.4 Штатные расписания в Университете формируются по категориям работников и с учетом источников финансирования (средств федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности и средств обязательного медицинского страхования) в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих и должностей служащих.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала кафедр Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой в зависимости от годовой учебной нагрузки, численности обучающихся и утверждается ректором Университета на учебный год.

Штатные расписания научных подразделений, подразделений, занимающихся медицинской деятельностью, административно-управленческого, хозяйственного и обслуживающего персонала утверждаются ректором Университета в зависимости от реальной потребности подразделений, объемов выполняемых работ, сформированной инфраструктуры, обслуживаемых площадей, сооружений, оборудования, сложившейся и предусмотренной Уставом Университета структуры управления.

В случае объективной необходимости в штатные расписания могут быть внесены соответствующие изменения, оформленные приказом ректора Университета.

1.5 Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, размер которого устанавливается в Положении непосредственно или путем умножения базового оклада на повышающий коэффициент, компенсационные, стимулирующие, персональный повышающий коэффициент и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

1.6 Условия оплаты труда, включая размер базового оклада, должностного оклада работника, повышающий коэффициент, персональный повышающий коэффициент, стимулирующие и компенсационные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7 Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.8 Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета включают размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.9 Источниками формирования фонда оплаты труда работников Университета являются:

- средства субсидий из федерального бюджета;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности.
- средства, полученные от осуществления медицинской деятельности в рамках обязательного медицинского страхования;
- иные средства, которые в силу законодательства могут направляться на оплату труда.

2 Порядок и условия оплаты труда работников Университета

2.1 Размеры должностных окладов работников устанавливаются по профессиональным квалификационным уровням (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2 Размеры должностных окладов работников устанавливается непосредственно или определяются путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.3 На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, Университет самостоятельно устанавливает размеры базовых окладов и повышающих коэффициентов к ним по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Университета.

Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовой функции и объема работы, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Работнику, отнесенному к любой профессиональной группе должностей может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен на определенный период времени или без ограничения срока.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается на заседании рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и

утверждается ректором Университета персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по ПКГ на персональный повышающий коэффициент.

2.4 Премирование работников Университета осуществляется на основании Положения о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

2.5 Работникам могут выплачиваться надбавки стимулирующего характера за выполнение по поручению руководства дополнительных административных и организационных обязанностей в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.6 Выплата премий и стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа ректора Университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности и средств обязательного медицинского страхования.

2.7 С учетом условий труда работникам в трудовом договоре устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, с указанием наименования выплаты, размера выплаты, а также фактора, обуславливающего получение такой выплаты.

2.1 Порядок и условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава

2.1.1 Профессиональные квалификационные группы должностей профессорско-преподавательского состава определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

2.1.2 Профессорско-преподавательский состав Университета работает на условиях «эффективного контракта».

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Профессорско-преподавательскому составу в разрезе кафедр могут быть установлены дополнительные задания с указанием срока выполнения и условий оплаты, оформленные как дополнительное соглашение к трудовому договору.

2.1.3 Для профессорско-преподавательского состава устанавливаются должностные оклады, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, наличие ученой степени, ученого звания, занятие лечебной деятельностью в соответствии с пунктом 2.1 Приложения № 1.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.1.4 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» профессорско-преподавательскому составу устанавливаются стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями оценки эффективности, предусмотренными Приложением № 9.

Лицам, занимающим должности деканов на условиях эффективного контракта, устанавливаются стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями оценки эффективности, предусмотренными Приложением № 10.

2.1.5 Профессорско-преподавательский состав Университета, отвечающий квалификационным требованиям к должности врача-специалиста, имеет право на совмещение должностей врачебного персонала консультативно-диагностического отделения Научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, отделения платных услуг и отделения сосудистой хирургии Поликлиники РязГМУ на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

В этом случае им выплачивается стимулирующая надбавка в размере 30% от стоимости оказанной услуги.

2.2 Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

2.2.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлена в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих».

2.2.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с пунктом 2 Приложения № 2.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.3 Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

2.3.1 Должности руководителей структурных подразделений разделены на ПКГ руководителей структурных подразделения учреждений высшего и дополнительного профессионального образования установленной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» и на ПКГ руководителей общепрофессиональных должностей руководителей установленной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с пунктом 2.2. Приложения № 1 и пунктом 4 Приложения № 2.

Размер персонального повышающего коэффициента, учитывающего уровень профессиональной подготовки, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности, опыт и стаж работы не должен превышать 5.

2.4 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности специалистов и служащих

2.4.1 Общепрофессиональные должности специалистов и служащих сформированы в профессиональных квалификационных группах, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных

квалифицированных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих устанавливается в соответствии с пунктами 1, 2, 3 Приложения № 2.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.5 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1 Общепрофессиональные профессии рабочих сформированы в профессиональных квалификационных группах, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.5.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих устанавливается в соответствии с Приложением № 3.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.6 Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

2.6.1 Размеры окладов работников сферы научных исследований и разработок Университета устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.6.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для работников сферы научных исследований и разработок устанавливается в соответствии с пунктом 1 Приложения № 7.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

Работникам, отнесенным к ПКГ научных работников и руководителей структурных подразделений и занимающим должности на основании «эффективного контракта» устанавливаются должностные оклады в соответствии с пунктом 2 Приложения № 7, и стимулирующие надбавки в соответствии с перечнем и критериями оценки эффективности деятельности, предусмотренными Приложением № 12.

2.6.3 Размер заработной платы работникам сферы научных исследований и разработок, принимаемым на работу в Университет для реализации проектов по выигранным грантам, устанавливается в размере, определенном в договоре, либо ином акте, устанавливающем порядок использования гранта.

2.7 Порядок и условия оплаты труда работников библиоцентра и центра культуры и досуга

2.7.1 Размеры окладов работников сферы культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.7.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад работников Библиоцентра и Центра культуры и досуга устанавливаются в соответствии с Приложением № 4, а также в соответствии с Приложением № 1 и Приложением № 2 для работников, занимающих должности руководителей и служащих.

2.7.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.8 Порядок и условия оплаты труда работников вивария и ботанического сада

2.8.1 Размеры окладов работников вивария и ботанического сада устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

2.8.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и

должностной оклад работников данных подразделений устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 и Приложением № 2.

2.8.3. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.9 Порядок, условия и особенности оплаты труда работников структурных подразделений, занимающихся лечебной деятельностью

2.9.1 Профессиональные квалификационные группы медицинских работников Университета установлены на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Медицинские работники и некоторые другие работники структурных подразделений Университета, занимающихся лечебной деятельностью, работают на условиях «эффективного контракта», за исключением работников отделения сердечно – сосудистой хирургии поликлиники РязГМУ. Должностные оклады им устанавливаются в соответствии с Приложением № 8, стимулирующие надбавки выплачиваются в соответствии с «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок медицинскому персоналу научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение № 15, «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение № 16 и «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам Поликлиники РязГМУ ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение №17, которые регламентируют показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников подразделений осуществляющих лечебную деятельность, а также размеры стимулирующих выплат.

2.9.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад работников стоматологической поликлиники, научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, Поликлиники РязГМУ, занимающих должности служащих и рабочих, в том числе работающих на условиях эффективного контракта, устанавливается в соответствии с Приложением № 2 и Приложением № 3 к настоящему Положению соответственно.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.9.3 Работники Университета, отвечающие квалификационным

требованиям, предъявляемым к медицинским работникам, могут привлекаться на основании дополнительных соглашений к трудовому договору к выполнению клинических исследований, в этом случае им устанавливается стимулирующая надбавка в размере:

Наименование совмещаемой должности	Размер стимулирующих надбавок	
Врач клинической лабораторной диагностики в одном из отделов/отделения научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, проводящий микробиологические исследования	От проведения медицинских осмотров	14% от дохода до 100 тысяч рублей 15% от дохода свыше 100 тысяч рублей до 200 тысяч рублей 16% от дохода свыше 200 тысяч рублей

2.10 Порядок и условия оплаты труда работников физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed»

2.10.1 Размеры окладов работников физической культуры и спорта физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ по, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.10.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад для данных работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 5.

2.10.3 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад работников физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed», занимающих должности служащих и рабочих устанавливается в соответствии с Приложением № 2 и Приложением № 3 к настоящему Положению соответственно.

Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад директору физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed» устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 Приложения № 1 к настоящему Положению, для медицинских работников

физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed» – в соответствии с пунктом 3 Приложения № 8.

Размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

Работникам физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed», содействующим оказанию платных услуг, ежемесячно выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которая назначается в зависимости от количества отработанного времени в расчетном месяце, а для инструкторов по спорту так же в зависимости от наполняемости групп по обучению плаванию.

Ежемесячно фонд оплаты труда для расчета размера надбавки стимулирующего характера работникам физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed» устанавливается в размере:

- для инструкторов по спорту – 30% фактически поступивших средств оплаты услуг по обучению плаванию детей и взрослых;

- для других работников физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed» в размере 10% от общей суммы фактически оказанных услуг юридическим лицам и 10% от ежемесячного поступления денежных средств за оказанные платные услуги физическим лицам (без учёта выручки от торговой точки и продажи горячих напитков через торговый автомат), за вычетом ежемесячной стимулирующей надбавки в размере 30% от суммы оказанных услуг за месяц инструкторами по спорту.

2.11 Порядок и условия оплаты труда работников студенческой столовой

2.11.1 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад работников столовой, занимающих должности служащих, включая заведующего студенческой столовой, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.11.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности и должностной оклад работников столовой, занимающих должности рабочих, устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 4.

Работникам столовой, принимающим участие в обслуживании мероприятий, проводимых в Университете, а именно организации питания участников данных мероприятий выплачиваются выплаты стимулирующего характера. Размер фонда, стимулирующих выплат составляет 20 % от суммы,

указанной в акте об оказании услуг общественного питания, распределяется заведующей студенческой столовой между работниками студенческой столовой в зависимости от степени их участия в организации питания участников мероприятий и утверждается на заседании рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи.

2.12 Порядок и условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера Университета

2.12.1 Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Размеры окладов проректоров, главного бухгалтера устанавливаются по представлению ректора Университета на 10-30% ниже оклада руководителя, решением рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи. Размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 5.

2.12.2 Премирование устанавливается ректору Университета, с учетом результатов деятельности Университета, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели. Размеры премирования ректора Университета порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора Университета.

2.12.3 Проректорам университета производятся выплаты стимулирующего характера при условии выполнения ими критериев эффективности деятельности, установленных в Приложении № 10.

2.13 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников (за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования)

2.12.1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования) определена в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.13.2 Для педагогических работников (за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются должностные оклады, учитывающие квалификационный уровень по занимаемой должности, в соответствии с Приложением № 14.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента при его установлении не должен превышать 3.

2.13.2 В целях стимулирования заинтересованности педагогических работников в результатах труда, поощрения повышения уровня квалификации и научно-исследовательской деятельности, закрепления работников в коллективе для педагогических работников (за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за непрерывный стаж работы в Университете в размере:
 - * 5% должностного оклада при стаже от 3 до 5 лет,
 - * 10% должностного оклада при стаже от 5 до 10 лет,
 - * 15 % должностного оклада при стаже свыше 10 лет;
- за наличие квалификационной категории по занимаемой должности педагогического работника в размере:
 - * 10% должностного оклада при наличии первой квалификационной категории,
 - * 20% должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;
- за наличие ученой степени в размере:
 - * 10% должностного оклада при наличии ученой степени кандидат наук,
 - * 15% должностного оклада при наличии ученой степени доктор наук;
- * за наличие ученого звания в размере:
 - * 5% должностного оклада при наличии ученого звания доцент,
 - * 10% должностного оклада при наличии ученого звания профессор;

* выплата молодому специалисту в размере 3000 рублей (пропорционально занимаемой ставки/доли ставки), устанавливается при стаже работы в Университете менее трех лет, при условии поступления на должность педагогического работника в течении года после получения высшего образования.

3 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам, если базовый оклад не установлен) работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладу без учета повышающих коэффициентов.

3.3 В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.4 Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.5 Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (на рабочих местах, условия труда на которых по

итогу специальной оценки условий труда отнесены к 3 и 4 классу условий труда) устанавливается в повышенном размере.

3.6 Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в процентах от базовых окладов (должностных окладов, если базовый оклад не установлен) в зависимости от степени вредности установленной специальной оценкой условий труда и составляют:

- 4% оклада при установленном подклассе вредности 3.1;
- 5% оклада при установленном подклассе вредности 3.2;
- 6% оклада при установленном подклассе вредности 3.3;
- 7% оклада при установленном подклассе вредности 3.4;
- 10% оклада при установленном классе вредности 4.

3.8 Учитывая, что в соответствии со статье 287 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, работающим по совместительству гарантии и компенсации (за исключением гарантий и компенсаций лицам, совмещающим работу с получением образования, а так же лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) предоставляются в полном объеме, работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по совместительству оплата труда устанавливается как и основным работникам в повышенном размере.

3.9 Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.10 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер доплаты может устанавливаться в процентах от должностного оклада установленного по совмещаемой должности или в твердой сумме и не должен превышать размер заработной платы установленный по совмещаемой должности.

3.11 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Размер доплаты может устанавливаться в процентах от должностного оклада установленного по совмещаемой должности или в твердой сумме и не должен превышать размер заработной платы установленный по совмещаемой должности.

3.12 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.13 Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 20% базового оклада с учетом доплат и надбавок, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления базового оклада работника с учетом доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце по производственному календарю в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.14 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу ректора в следующих размерах:

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени за работу в выходной или нерабочий праздничный день выплачивается заработная плата, за фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день количество часов, исчисленная в одинарном размере исходя из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента по должности, персонального повышающего коэффициента и повышающего коэффициента за неблагоприятные условия труда (при его наличие);

- если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени за работу в выходной или нерабочий праздничный день выплачивается заработная плата, за фактически отработанное в выходной или нерабочий праздничный день количество часов, исчисленная в двойном размере с учетом оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента по должности, персонального повышающего коэффициента и

повышающего коэффициента за неблагоприятные условия труда (при его наличии).

3.15 Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера часовой оплаты.

4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера» устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- выплаты за качество выполняемых работ.
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по предложению ректора, проректоров или руководителей структурных подразделений Университета решением рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Университета, а также средств от приносящей доход деятельности и средств обязательного медицинского страхования, направленных Университетом на оплату труда работников.

Премирование работников Университета осуществляется на основе Положения о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

4.2 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета, непрерывности учебного процесса);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- обеспечение учебного процесса в рамках платной образовательной деятельности Университета, при этом за проведение занятий с курсантами, проходящими обучение на факультете дополнительного профессионального образования на договорной основе (аудиторная работа и учебно-методическое обеспечение цикла и реализация программ дополнительного профессионального образования с использованием дистанционного образовательного компонента) по завершению платного цикла производится выплата в зависимости от личного вклада работника в проведение цикла с учетом выделения 40% от суммы поступившей от обучающихся на коллектив преподавателей;

- выполнение работником обязанностей материально ответственного лица в подразделении. Размер выплаты устанавливается по представлению главного бухгалтера решением рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи, в зависимости от объема оборота материальных средств, переданных материально-ответственному лицу и качества ведения учетной документации на календарный год и подлежит ежегодному пересмотру по итогам инвентаризации.

- обеспечение учебного процесса в рамках платной дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» по завершению платного обучения производится выплата в зависимости от личного вклада работника в проведение обучения с учетом выделения 20% от суммы поступившей от оплаты обучения по вышеуказанной программе на счет Университета на коллектив преподавателей.

4.3 Работникам отделения сердечно – сосудистой хирургии Поликлиники РязГМУ, за исключением заведующего отделением, ежемесячно, выплачиваются стимулирующие надбавки. Общий фонд выплат составляет 30 % от выручки (выручка берется с 21 числа предшествующего расчетному месяцу по 20 число расчетного месяца). Расчет выплат производится заведующим отделением отдельно по каждой оказанной медицинской услуге в этот период с учетом личного участия работников. 30 % от выручки за конкретную оказанную услугу распределяется следующим образом:

- единственный исполнитель – 100% выплаты;
- исполнитель с ассистентом без медсестры: 70 % исполнитель, 30 % ассистент;
- исполнитель с ассистентом и с медсестрой: 60 % исполнитель, 30 % ассистент, 10 % медсестра;
- исполнитель с медсестрой: 90 % исполнитель, 10 % медсестра.

Выплаты производятся на основании служебной записки заведующего отделением с указанием сумм выплат работникам.

4.3 Работникам Университета, для которых Университет является основным местом работы, выплачивается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение установленных нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса по 3 уровням трудности, в соответствующей возрасту работника ступени и награжденным соответствующим знаком отличия ГТО в размере:

- золотой знак – 3500 рублей;
- серебряный знак – 2000 рублей;
- бронзовый знак – 1000 рублей.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается приказом ректора Университета по заявлению работника и выплачивается с даты вступления в силу нормативного правового акта о награждении работника Университета соответствующим знаком отличия ГТО и до момента достижения работником возраста установленного следующей ступенью или прекращения трудового договора.

При приеме на работу гражданина, награжденного знаком отличия ГТО выплата ежемесячной надбавки стимулирующего характера за выполнение установленных нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса, начинается с даты начала работником работы в Университете.

4.4 Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы выплачивается:

- административно-управленческому персоналу за высокий профессионализм и сложность выполняемой работы.

4.5 Стимулирующая надбавка работникам из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников выплачивается ежемесячно в следующих случаях:

- наличие квалификационной категории врача-специалиста терапевтического профиля: высшая – 10 % от должностного оклада; первая – 8 % от должностного оклада; вторая – 5 % от должностного оклада;
- наличие квалификационной категории врача-специалиста хирургического профиля и врача-психиатра: высшая – 12 % от должностного оклада; первая – 10 % от должностного оклада; вторая – 7 % от должностного оклада;

- наличие квалификационной категории фармацевтического работника для работников кафедр: фармацевтической химии, фармацевтической технологии, управления и экономики фармации, фармакогнозии, фармакологии с курсом фармации ФДПО): высшая – 10 % от должностного оклада; первая – 7 % от

должностного оклада; вторая – 5 % от должностного оклада;

- проведение аудиторных занятий на языке-посреднике без привлечения переводчика, при наличии аттестации (допуска) у преподавателя к самостоятельной работе без переводчика: ассистент, преподаватель - 130 руб. за каждый академический час; старший преподаватель, доцент - 140 руб. за каждый академический час; профессор, заведующий кафедрой – 170 руб. за каждый академический час.

- наличие почетного звания, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 10 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» в размере 20 % от должностного оклада;

- наличие присвоенного спортивного звания (разряда) или квалификационной категории спортивных судей (только для работников из числа педагогических работников кафедры физвоспитания и здоровья):

кандидат в мастера спорта России (в период действия разряда) или спортивный судья второй категории в размере 3 000 рублей в месяц;

мастер спорта России, мастер спорта СССР в размере 5 000 рублей в месяц или спортивный судья первой категории;

мастер спорта международного класса России, мастер спорта международного класса СССР в размере 6 000 рублей в месяц;

заслуженный мастер спорта России, заслуженный мастер спорта СССР в размере 10 000 рублей в месяц или спортивный судья всероссийской категории».

- в размере 5000 рублей в месяц при условии выполнения трудовой функции по руководству (кураторству) групп студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования.

4.6 Решение о размерах стимулирующих надбавок, не определенных настоящим Положением, принимается на заседании рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи, персонально в отношении каждого конкретного работника по представлению руководителя структурного подразделения в пределах имеющихся средств.

5 Другие вопросы оплаты труда

5.1 При привлечении специалистов для проведения учебных занятий на условиях почасовой оплаты, при выполнении педагогической работы на условиях почасовой оплаты работниками университета применяются ставки почасовой оплаты, согласно Приложению № 13.

5.2 В случае внесения изменений в размер окладов и повышающих коэффициентов по должности, которые вызывают изменения размера заработной платы некоторым работникам в сторону ее снижения, таким

работникам может устанавливаться персональная доплата в размере, позволяющем сохранить ранее установленный размер заработной платы.

5.3 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда ректор Университета несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными актами Российской Федерации.

5.4 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, снизить размер персонального повышающего коэффициента, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6 Заключительные положения

6.1 Настоящее Положение принимается ученым советом Университета и вступает в силу со дня введения в действие приказом ректора.

6.2 Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются ученым советом Университета и вводятся в действие приказом ректора.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов по должностям работников высшего и дополнительного профессионального образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 14423,00			
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; Специалист по учебно-методической работе	1	14423,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории; Старший диспетчер факультета	1,15	16586,45
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории; Тьютор	1,25	18028,75

2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений
2.1. должностные оклады по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель с высшим образованием, без предъявления требований к стажу	40065,00
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	41785,00
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	44645,00
2квалификационный уровень	Старший преподаватель с высшим образованием	41500,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	42355,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	44645,00
3квалификационный уровень	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	44645,00
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	45790,00
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	46935,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	52660,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	53800,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	54945,00
4квалификационный уровень	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	51515,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	59525,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	60670,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	64105,00
5квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент	60670,00

	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессор	61815,00
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	68685,00
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	74405,00

2.2. должностные оклады по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава, выполняющие лечебную работу

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Ассистент без предъявления требований к стажу, выполняющий лечебную работу	42355,00
	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу	44075,00
	Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу	50370,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель с высшим образованием, выполняющий лечебную работу	42930,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу	44645,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу	51515,00
3 квалификационный уровень	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	46935,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцента"	51515,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	53800,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	56090,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	58380,00

	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	59525,00
4квалификационный уровень	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора	54945,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	64105,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	65250,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	68685,00
5квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента	64105,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора	66395,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	73260,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	77840,00
6квалификационный уровень	Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся:	
	до 1000 человек	64105,00
	до 2000 человек	66395,00
	до 5000 человек	80130,00
	Декан факультета дополнительного профессионального образования	66395,00

2.3. размер оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям руководителей структурных подразделений высшего и дополнительного профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 25241,00			
I квалификационный уровень	Заведующий виварием; Заведующий ботаническим садом; Начальник базы отдыха «Здоровье»; Начальник отдела довузовской подготовки и профориентационной работы; Начальник отдела мониторинга образовательной деятельности и контроля качества образования; Начальник отдела практики; Начальник отдела анализа и планирования научной деятельности; Начальник отдела подготовки научно-педагогических кадров, интеллектуальной собственности; Начальник отдела по воспитательной работе; Начальник отдела по внеучебной работе и поддержке студенческих инициатив; Начальник единой диспетчерской службы Помощник ректора	1	25241,00

2квалификационный уровень	Директор Центра культуры и досуга; Заведующий общежитием; Начальник центра практической психологии; Начальник отдела аспирантуры и ординатуры; Начальник отдела образовательных программ; Начальник международного отдела; Начальник аккредитационно-симуляционного центра; Начальник центра тестирования иностранных граждан	1,1	27765,10
3квалификационный уровень	Начальник ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; Начальник управления по воспитательной работе; Начальник отдела технического сопровождения и оперативной полиграфии; Начальник методического аккредитационно-симуляционного центра по специальности «Медико-социальная экспертизы»; Начальник учебного управления; Начальник учебно-методического управления; Советник при ректорате	1,2	30289,20
4квалификационный уровень	Начальник центра дополнительного профессионального образования	1,3	32813,30
5квалификационный уровень	Директор Ефремовского филиала ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Оклад устанавливается на уровне 80 % должностного оклада ректора	72000,00

3. Должности заместителей руководителей, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 24039,00			
1	Заместитель начальника ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; заместитель заведующего научной библиотекой, заместитель начальника единой диспетчерской службы; заместитель директора бассейна	1	24039,00
2	Заместитель декана факультета дополнительного профессионального образования	1,2	28846,80
3	Заместитель декана лечебного факультета	1,2	28846,80
Базовый оклад – 63823,00			
1	Заместитель директора Ефремовского филиала	1	63823,00

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов по общеотраслевым отраслям руководителей, специалистов и служащих

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 14423,00			
I квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; паспортист	1,05	15144,15
2квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший": старший паспортист	1,07	15432,61

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15025, 00			
1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; диспетчер; заведующий кабинетом; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; техник; техник по эксплуатации спортивной техники; техник по эксплуатации и ремонту зданий	1	15025,00
	администратор стоматологической поликлиники	Осуществляет работу на условиях «эффективного контракта»	16226,00
	лаборант клинической или фармацевтической кафедры	1,04	15626,00
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий медицинским складом заведующий складом ГО; заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория	1,2	18030,00

	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".		
	Старший лаборант клинической или фармацевтической кафедры	1,52	22838,00
3квалификационный уровень	заведующий научной-библиотекой; заведующий столовой; заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутривидовая категория	1,56	23439,00
4квалификационный уровень	механик; мастер участка; бригадир; электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,60	24040,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 16828,00			
I квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер-сметчик; инженер по организации эксплуатации и ремонту; патентовед; инженер по ремонту; инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования; инженер по эксплуатации газового оборудования; инженер-программист (программист); инженер-энергетик; менеджер; переводчик; переводчик синхронный; психолог; специалист; специалист по защите информации; специалист по внутреннему контролю; специалист по охране труда; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по обеспечению	1	16828,00

	<p>безопасности дорожного движения;</p> <p>специалист по организационно-методической работе;</p> <p>экономист;</p> <p>специалист по административно-хозяйственной деятельности;</p> <p>информатик-экономист;</p> <p>юрисконсульт;</p> <p>тьютор-консультант</p>		
2квалификационный уровень	<p>должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория</p>	1,15	19352,20
3квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория</p>	1,25	21035,00
4квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	1,35	22717,80
5квалификационный уровень	<p>Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;</p> <p>заместитель главного бухгалтера; руководитель сервиса переводов</p>	1,50	25242,00

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 27645,00			
1 квалификационный уровень	Начальник первого отдела; Начальник отдела кадров; Начальник юридического отдела; Начальник канцелярии; Начальник отдела статистического анализа; Начальник отдела имущественного комплекса; Начальник планово-экономического отдела (ПЭО); Начальник контрактной службы; Начальник отдела пожарной безопасности, охраны труда и режима; Начальник отдела по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе; Начальник отдела информационной инфраструктуры и телекоммуникаций; Начальник отдела разработки и внедрения информационных технологий; Начальник отдела организационной работы и связей с общественностью; Начальник Кайдзен-центра; Директор физкультурно-	1	27645,00

	спортивного комплекса «Аквamed»		
	Начальник управления по лечебной работе; Начальник управления безопасности и контроля; Начальник управления информационных технологий, телекоммуникаций и оперативной полиграфии	1,15	31791,75
2 квалификационный уровень	Главный инженер	1,20	33174,00

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов
по общеотраслевым профессиям рабочих**

1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 14423,00			
I квалификационный уровень	Наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; зоолаборант; кастелянша; кладовщик; лифтер; плотник; рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий; садовник; сестра-хозяйка;	1	14423,00

	слесарь-сантехник; вахтер; уборщик служебных помещений оператор ЦПП, оператор котельной, садовник, подсобный рабочий, повар, кладовщик, кухонный рабочий, кухонный рабочий на производстве, рабочий по стирке и ремонту спецодежды; переплетчик документов		
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,15	16586,45

2. Профессиональная квалификационная группа «Общотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15025,00			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля тракторист, маляр, штукатур,	1	15025,00

	плотникремонтно – строительной бригады, электросварщик, электромонтер, электромонтажник, электромонтажник по освещению и осветительным сетям, облицовщик- плиточник, буфетчик; слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования		
2квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,04	15626,00
3квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,07	16076,75
4квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,11	16677,75

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам библиотечным работникам и работникам центра культуры и досуга

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15025,00		
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; художественный руководитель	1	15025,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад 16828,00		
Концертмейстер; библиотекарь; библиограф;	1	16828,00
Библиотекарь 2 категории	1,15	19352,20
Библиотекарь 1 категории	1,25	21035,00
Ведущий библиотекарь	1,35	22717,80

3. *Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»*

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 22837,00		
заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер;	1	22837,00

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов работников физической культуры и спорта

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад –14423,00			
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	1	14423,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад –15025,00			
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; Инструктор по спорту Инструктор-методист спортивного клуба	1	15025,00

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов по должностям работников сельского хозяйства

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15025,00			
1 квалификационный уровень	Ветеринарный фельдшер	1	15025,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 16828,00			
1 квалификационный уровень	Агроном; Ветеринарный врач	1	16828,00
2 квалификационный уровень	Специалисты II категории: агроном, ветеринарный врач	1,15	19352,20
3 квалификационный уровень	Специалисты I категории: агроном, ветеринарный врач	1,25	21035,00
4 квалификационный уровень	Ведущий агроном	1,35	22717,80

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов работников сферы научных исследований и разработок

1. Профессиональная квалификационная группа «Научно-технические работники третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 16828,00			
1 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь; лаборант	1	16828,00
2 квалификационный уровень	Старший лаборант-исследователь; старший лаборант	1,1	18510,80

2. Профессиональная квалификационная группа «Научные работники и руководители структурных подразделений»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник с высшим образованием без предъявления требований к стажу	36001,00
	Научный сотрудник с высшим образованием и стажем не менее 2-х лет	37890,00
	Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	39835,00
	Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	41670,00
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, имеющий высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	42585,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	50485,00

	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	53060,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	56835,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	59355,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	63130,00
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	65650,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук, ученое звание «профессор» и стаж работы не менее 5 лет	68170,00
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	59985,00

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Размеры должностных окладов по должностям медицинских работников университета, осуществляющих трудовую деятельность на условиях эффективного контракта

1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Санитар; санитар (мойщик); сестра-хозяйка	11272,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Медицинский регистратор; Инструктор по лечебной физкультуре; Медицинский статистик; Медицинская сестра стерилизационной	16008,00
2 квалификационный уровень	Рентгенолаборант, лаборант	16307,00
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Медицинская сестра участковая; Зубной техник; Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии; Медицинская сестра палатная (постовая); Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	16617,00
4 квалификационный уровень	Зубной врач; Медицинская сестра процедурной; Фельдшер; Фельдшер-лаборант; Акушерка	17204,00

5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра; Старший медицинский регистратор; Старший зубной техник	19171,00
----------------------------	--	----------

3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Врач-стажер	19775,00
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, за исключением врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням	23440,00
3 квалификационный уровень	Врач-терапевт-участковый Врач общей практики (семейный врач)	23962,00
4 квалификационный уровень	Врач-анестезиолог-реаниматолог	26365,00

4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским образованием»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий терапевтическим отделением – врач-стоматолог-терапевт; Заведующий хирургическим отделением – врач-стоматолог-хирург; Заведующий ортопедическим отделением – врач-стоматолог-ортопед; Заведующий отделением – врач-терапевт; Заведующий отделом – врач-аллерголог-иммунолог; Заведующий отделом – врач-гематологи; Заведующий отделом – врач клинической лабораторной диагностики Заведующий отделением-врач сердечно-сосудистый хирург	30198,00

2. Размеры должностных окладов медицинских работников и руководителей медицинских подразделений университета, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1	Директор научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии	78460,00
2	Заведующий поликлиникой РязГМУ	52750,00

3	Главный врач стоматологической поликлиники	73280,00
4	Главная медицинская сестра	26010,00

3. Размеры должностных окладов по должностям медицинских работников университета, не имеющих эффективного контракта

1. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад 15145,00			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Фармацевт	1,12	16962,40

2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад –19592,00			
3 квалификационный уровень	Врач-эпидемиолог Врач по спортивной медицине	1,21	23706,32

4. Размеры должностных окладов по должностям специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
2 квалификационный уровень	Биолог	23440,00

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Выплаты стимулирующего характера для работников из числа профессорско-преподавательского состава

1. Показатели и размеры выплат для работников из числа профессорско-преподавательского состава, реализующих основные профессиональные образовательные программы

Наименование критерия	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер	Размер	Размер	Размер	Размер выплат зав. кафедрой
				выплат ассистенту, преподавателю	выплат старшему преподавателю, доценту	выплат профессору	выплат на коллектив	
Критерии оценки эффективности осуществления образовательной деятельности								
Издание учебных пособий	Решение УМС	Не менее 6 печатных листов	Октябрь	12000 на коллектив	12000 на коллектив	12000 на коллектив	12000 на коллектив	12000 на коллектив
Успеваемость	Информация зав. кафедрами по ИИС кафедрами (кроме заведующего кафедрой) на 1 октября, на 1 марта	Доля студентов, не успевающих по дисциплинам преподаваемым работником не более 5%	Октябрь	5000	5000	5000	5000	5000
Успеваемость	Информация деканатов на 1 октября и 1 марта	Доля студентов, не успевающих по дисциплинам кафедры не более 5%	Октябрь					10000

Обеспечение учебно-методическими материалами дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%		показатели обеспеченности рассчитываются библиотекой	Октябрь	для учебных доцентов (ассистентов) 10000	10000	10000
Обеспечение учебной литературы дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%		показатели обеспеченности рассчитываются библиотекой	Октябрь		10000	10000
Разработка авторского курса (дисциплины по выбору, факультативной дисциплины)	Решение УМС		Выбор студентами в количестве не менее 10 человек	Октябрь	10000	10000	10000
Разработка и размещение на официальном сайте университета курса видеолекций по преподаваемой дисциплине	Представление информации редактором официального сайта о размещении видеолекции		Продолжительность видеоматериала не менее 45 минут	Март	5000	5000	5000
				Октябрь	5000	5000	5000
Выпуск учебного фильма	Решение УМС		Продолжительность фильма не менее 20 минут	Октябрь	10 000 (на коллектив авторов)	10 000 (на коллектив авторов)	10 000 (на коллектив авторов)

Экспертиза материалов первичной и первичной специализированной аккредитации	Данные ИС экспертиза	Количество заданий, прошедших экспертизу не менее 30	Март	5000	5000	5000	5000
Организация внеучебной и воспитательной работы	Участие в олимпиадах (асероссийский уровень и выше), конкурсах 3 и более человек под руководством преподавателя	Документы о призовых местах	Октябрь	5000	5000	5000	5000
Организация внеучебной и воспитательной работы для преподавателей кафедр	Подготовка студентов-разрядников: - кандидат в мастера спорта (КМС)	Каждого подготовленного студента-разрядника		5000	5000	5000	5000
Физвоспитания и здоровья	-первый спортивный разряд -второй и третий спортивный разряд			3000	3000	3000	3000
				1500	1500	1500	1500

Критерии оценки эффективности осуществления научной деятельности

Наименование критерия определяющего стимулирующую выплату	условия получения	показатели и критерии	Периодичность	размер выплаты ассистента, преподавателя	размер выплаты для старшего преподавателя, доцента	размер выплаты для профессора, заведующего кафедрой
Издание рецензируемых монографий в центральных издательствах, объемом свыше 10 печатных листов и	Подтверждение издания путем предоставления оригинала издания		1 раз за издание	20000 на коллектив	20000 на коллектив	20000 на коллектив

тиражом не менее 500 экземпляров										
публикация статей:	подтверждение издания путем предоставления копии или оригинала статьи	Зав. каф., профес-сор	Доцент	Стар-ший препода-ватель, Ассис-тент, п репо-дава-тель	1 раз за учебный год					

<p>в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу научного цитирования РИНЦ, и имеющих импакт-фактор не менее 0,3</p> <p>цитируемых в международных научных библиографических системах Web of Science, Scopus, PubMed</p> <p>в журналах включенных в перечень ВАК Минобрнауки России</p> <p>обеспечение патентно-лицензионной работы</p>		<p>Не менее 4</p> <p>Не менее 2</p> <p>Не менее 5</p>	<p>Не менее 3</p> <p>Не менее 1</p> <p>Не менее 4</p>	<p>Не менее 2</p> <p>Не менее 1</p> <p>Не менее 2</p>		<p>5000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>10000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>7000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p>	<p>7000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>11000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>8500 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p>	<p>8000 на коллектив за (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>12000 на коллектив за (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>10000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)</p> <p>5000 за патент</p> <p>5000 за патент</p> <p>5000 за</p>
--	--	---	---	---	--	--	--	--

<p>Российские, зарубежные патенты и изобретения, свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ</p>	<p>патент на коллектив</p>	<p>на коллектив</p>	<p>на коллектив</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>Не менее 1</p>
<p>Выигранные гранты и научные конкурсы, за исключением внутривузовских (для заявителя и полученных на личные счета грантообладателей)</p>	<p>15%</p>	<p>3% от суммы гранта</p>	<p>1% от суммы гранта</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Ассистент, преподаватель</p>	<p>Доцент, старший преподаватель</p>	<p>Зав. каф., профессор</p>
<p>Участие в редколлегиях/редсоветах рецензируемых журналов, включенных в международные базы цитирования Scopus, WebofScience, PubMed (кроме журналов университета)</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Ассистент, преподаватель</p>	<p>Доцент, старший преподаватель</p>	<p>Зав. каф., профессор</p>
<p>Предоставление сканированных копий журналов</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>1 грант</p>	<p>1 грант</p>
<p>Предоставление сканированных копий журналов</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>1 грант</p>	<p>1 грант</p>
<p>Предоставление сканированных копий журналов</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>1 грант</p>	<p>1 грант</p>
<p>Предоставление сканированных копий журналов</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>5000 за журнал</p>	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	<p>Не менее 1</p>	<p>1 грант</p>	<p>1 грант</p>

Рецензирование статей в журналах университета	Предоставление сканированных копий рецензий	Зав. кафедр профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	3000 за статью	3000 за статью	3000 за статью
		Не менее 3	Не менее 3	Не менее 3				
Участие в оргкомитете международных конференций	Предоставление программы конференции	Зав. кафедр профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	3000 за конференцию	3000 за конференцию	3000 за конференцию
		Не менее 2	Не менее 2	Не менее 2				
Председатель/секретарь диссертационного совета университета и/или других организаций	При посещении не менее 80% заседаний, явочный лист, протокол заседания диссертационного совета				1 раз по итогам учебного года	15000	15000	15000
Член диссертационного совета университета и/или других организаций	При посещении не менее 80% заседаний, явочный лист, протокол заседания диссертационного совета				1 раз по итогам учебного года	10000	10000	10000
Защита диссертации	Диплом/приказ ВАК	Досрочная (приказ ВАК до окончания срока планирования диссертации)			1 раз	10000	15000	15000

		Своевременная (решение УС университета о рекомендации к защите до окончания срока планирования диссертации)		7000	10000	10000
Подготовка научно-педагогических кадров защиты под руководством работника	Диплом/приказ ВАК	Не менее 1	По итогам учебного года	8000	8000	8000

2. Показатели и размеры выплат для работников, реализующих дополнительный образовательный программы.

Наименование критерия	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер выплат ассистенту, преподавателю	Размер выплат старшему преподавателю, доценту	Размер выплат профессору	Размер выплат зав. кафедрой
Критерии оценки эффективности осуществления образовательной деятельности							
Реализация дополнительных профессиональных программ, разработка ДПП для системы НМО	Присутствие программы на портал НМИФО	1 раз за программу	Март	(на коллектив преподавателей)			
Издание учебных пособий	Решение УМС	Не менее 6 печатных листов	Октябрь	12000 (на коллектив авторов)			
Обеспечение учебно-методичес-	100%	показатели обеспеченности	Март	для учебных доцентов		10000	

кими материалами дисциплин, закрепленных за кафедрой		рассчитываются библиотечной			(ассистентов) 10000	
Обеспечение учебной литературой дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%	показатели обеспеченности рассчитываются библиотечной	Март			10000
Разработка и размещение на официальном сайте университета курса видеолекций по преподаваемой дисциплине	Представление информации редактором официального сайта о размещении видеолекции	Продолжительность видеоматериала не менее 45 минут	Март		5000 (на коллектив авторов)	
Выпуск учебного фильма	Решение УМС	Продолжительность фильма не менее 20 минут	Март		10 000 (на коллектив авторов)	
Экспертиза материалов первичной и первичной специализированной аккредитации	Данные ИС экспертиза	Количество заданий, прошедших экспертизу не менее 30	Март		5000	5000

Приложение № 10

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

1. Критерии эффективности и размеры выплат стимулирующего характера для лиц, занимающих должности деканов на условиях эффективного контракта (кроме декана факультета дополнительного профессионального образования)

Наименование критерия, определяющего стимулирующую выплату	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Успеваемость студентов факультета по итогам промежуточных аттестаций	Более 80%	Рассчитывается как отношение численности аттестованных студентов факультета к численности студентов факультета, обязанных сдать сессию	Март Октябрь	15 000 15 000
Успеваемость выпускников факультета по результатам ГИА	Более 95%	Рассчитывается как отношение численности аттестованных по результатам ГИА выпускников к численности выпускников факультета, обязанных сдать ГИА	Октябрь	8000
Качество знаний студентов факультета	Более 40%	Рассчитывается как отношение численности студентов факультета, аттестованных на оценки «хорошо» и «отлично» к численности студентов факультета, обязанных сдать сессию	Март Октябрь	10 000 10 000
Доля студентов факультета, отчисленных по причине невыполнения учебного плана	До 5%	Рассчитывается как отношение числа студентов факультета, отчисленных, к численности контингента студентов на факультете на 01 октября	Октябрь	10 000
Наличие всех компонентов разработанных и	Не менее 100%	Показатель считается выполненным при наличии на факультете	Октябрь	5 000

утвержденных основных образовательных программ по всем специальностям и направлениям подготовки, реализуемым факультетом, и представленных на сайте университета (кроме декана ФОИС)		всех закрепленных образовательных программ. Программы должны быть зарегистрированы в УМУ по состоянию на 1 сентября отчетного года и представлены на сайте университета		
Отсутствие задолженности по оплате за обучение студентами факультета, обучающихся на платной основе	Не более 5%	Показатель рассчитывается как отношение числа студентов, оплативших обучение в срок, указанный в договоре к общему контингенту студентов, обучающихся на платной основе	Март Октябрь	10 000 10 000
Удельный вес победителей и призеров международных, всероссийских или межрегиональных этапов олимпиад, конкурсов, в общей численности студентов на факультете	Не менее 1%	Рассчитывается как отношение числа студентов факультета - победителей и призеров международных, всероссийских или межрегиональных этапов олимпиад, к численности контингента студентов на факультете	Октябрь	10 000

2. Критерии эффективности и размеры выплат стимулирующего характера для декана факультета дополнительного профессионального образования

Наименование критерия, определяющего стимулирующую выплату	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер выплаты
Выполнение государственного задания	100%	Фактическое выполнение государственного задания	Декабрь	10 000
Наличие всех компонентов разработанных и утвержденных УМС Университета дополнительных	100%	Показатель считается выполненным при наличии на факультете всех ДПП, реализуемых факультетом.	Декабрь	5 000

профессиональных программ по всем направлениям подготовки, реализуемым факультетом		Программы должны быть зарегистрированы в учебно-методическом управлении по состоянию на 01.12 отчетного года		
Доля дисциплин факультета, реализуемых с использованием дистанционных технологий	Не менее 50%	Показатель рассчитывается по количеству ДПП с дистанционными технологиями в процентном отношении к общему количеству ДПП, реализуемых факультетом	Декабрь	6 000
Наличие циклов ДПП, реализуемых с привлечением WETLAB	Не менее 3	Показатель рассчитывается по количеству циклов ДПП, реализованных в отчетном году с привлечением WETLAB	Декабрь	10 000
Внедрение электронного документооборота	Фактическое наличие	Наличие внедренной и используемой среды электронного документооборота на конец отчетного периода	Июнь	10 000
Отсутствие задолженности по оплате за обучение курсантами факультета, обучающимися на платной основе	Не более 1 %	Показатель рассчитывается как отношение числа курсантов, оплативших обучение в срок, указанный в договоре к общему контингенту курсантов, обучающихся на платной основе	Декабрь	5 000
Увеличение доходов от внебюджетной деятельности факультета	Не менее 7% 7,1-10% 10,1-17% Более 17%	Показатель рассчитывается по уровню дохода от внебюджетной деятельности прошлого года в процентном отношении к уровню доходов отчетного периода	Февраль	8 000 12 000 16 000 23 000

Приложение № 11

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Критерии оценки эффективности деятельности проректоров

1. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по лечебной работе и развитию регионального здравоохранения

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии и оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий	10 %	Отчет ректору	годовая
2.	Управление проектами в университете по направлению «лечебная деятельность»	Не менее одного	10 %	Отчет ректору	годовая
3	Выполнение контрольных показателей оказания медицинской помощи и выполнения плановых объемов по оказанию медицинской помощи в рамках территориальной программы ОМС, согласно квартальным показателям университета	Не менее 90% выполнения показателей	10 %	Отчет ректору и в Минздрав России	годовая
4	Степень укомплектованности кадрами медицинского персонала с соответствующей квалификацией и профессиональной подготовкой	Не менее 85%	10 %	Отчет ректору	годовая
5	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по курируемому направлению	Не менее 10% от уровня прошлого отчетного периода	20 %	Отчет ректору	годовая
6	Бесперебойное обеспечение лечебно-диагностических подразделений медикаментами, оборудованием, расходными материалами для осуществления медицинской деятельности	100% обеспеченность	10 %	Отчет ректору	годовая

7	Наличие договоров с учебно-клиническими базами для подготовки обучающихся	100%	10 %	Отчет ректору	годовая
8	Организация периодического профилактического осмотра работников университета	Не менее 95 % - охвата работников	10 %	Отчет ректору	годовая
9	Проведение анализа и подготовки экспертных заключений региональных программ, направленных на развитие системы здравоохранения	100 % подлежащих экспертизе программ	10 %	Отчет ректору	годовая

2. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по научной работе и инновационному развитию

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий	10 %	Отчет ректору	годовая
2	Требуемое количество проведенных научных, научно-практических и учебно-методических мероприятий, согласно квартальным показателям университета	100% выполнение показателей	10%	Отчет ректору	годовая
3	Требуемое количество статей, опубликованных в рейтинговых журналах с импакт-фактором не ниже 0,3, согласно плану мероприятий («дорожная карта») университета	100% выполнение показателей	10%	Отчет ректору	годовая
4	Требуемый объем НИОКР в расчете на 1 НИР университета согласно плану мероприятий («дорожная карта») университета	100% выполнение показателей	10%	Отчет ректору	годовая
5	Наличие научных исследований, грантов, проектов, конкурсов, реализуемых университетом и количество поданных заявок по проектам	не менее 10 проектов/40 заявок	10%	Отчет ректору	годовая
6	Выполнение плана подготовки и подачи аттестационных дел	не менее 12	10 %	Отчет ректору	годовая

	кандидатских и докторских диссертаций в университете				
7	Выполнения плана подачи аттестационных дел на присвоение ученых званий работниками университета	не менее 10	10 %	Отчет ректору	годовая
9	Требуемый объем зарегистрированных результатов интеллектуальной собственности университета (патенты, свидетельства о регистрации ЭВМ)	не менее 12	10%	Отчёт ректору	годовая
10	Капитализация результатов инновационной деятельности	2 договора	10%	Отчёт ректору	годовая
11	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по курируемому направлению	Не менее 7 % от уровня прошлого отчетного периода	10%	Отчёт ректору	годовая

3. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по учебной работе

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий.	10%	Отчет ректору	годовая
2	Проведение учебно-методических мероприятий, согласно плану университета	100% выполнение показателей	15%	Отчет ректору	годовая
3	Подготовка и внедрение нормативных документов и иных материалов, направленных на улучшение качества образования	100% выполнение показателей	15%	Отчет ректору	годовая
4	Выполнение государственного задания по реализации образовательных программ	100%	15%	Отчет ректору	годовая
5	Доля выпускников, успешно прошедших итоговую государственную аттестацию, аккредитацию.	95%	20%	Отчет ректору	годовая
6	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по курируемому направлению	не менее 8 % от уровня прошлого отчетного периода	15%	Отчет ректору	годовая

8	Проведение образовательных мероприятий, включенных в календарный план Минздрава России	не менее 1 в год	10%	Отчёт ректору	годовая
---	--	------------------	-----	---------------	---------

4. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по воспитательной работе и международной деятельности

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий.	10%	Отчет ректору	годовая
2	Разработка и реализация инновационных проектов по направлению деятельности	не менее 2 проектов в год	10%	Отчет ректору	годовая
3	Выполнение плана мероприятий по воспитательной работе	100%	10%	Отчет ректору	годовая
4	Обновление тематик и форм проводимых мероприятий в соответствии с приоритетными федеральными направлениями воспитательной деятельности и актуальными тенденциями развития воспитательной деятельности в университете	не менее 20% в год	10%	Отчет ректору	годовая
5	Выполнения плана спортивно-оздоровительных мероприятий	100%	10%	Отчет ректору	годовая
6	Сохранение/увеличение контингента иностранных граждан, обучающихся в университете	в зависимости от плана приема и стратегии развития.	20%	Отчет ректору	годовая
7	Развитие международных связей университета	не менее 1 договора/соглашения/меморандума в год	10%	Отчет ректору	годовая
8	Развитие взаимодействия со странами Латинской Америки в области экспорта российского образования	не менее 3 обучающихся в год	15%	Отчет ректору	годовая
9	Развитие программ академической мобильности, в том числе увеличение доли зару-	100%, в том числе не менее 1 НИП в год	5%	Отчет ректору	годовая

бежных НПП проработавших в университете не менее 6 месяцев, в общей численности НПП				
---	--	--	--	--

5. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по информатизации и цифровой трансформации

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выслуг	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий.	10%	Отчет ректору	годовая
2	Выполнение федеральных проектов и программ по цифровизации образовательной и медицинской деятельности	100% требуемых показателей	20%	Отчет ректору	годовая
3	Проведение анализа состояния информационно-телекоммуникационной инфраструктуры вуза, формирование предложений по ее модернизации в соответствии с выполняемыми задачами	100%	10%	Отчет ректору	годовая
4	Создание или модернизация функциональных модулей корпоративной информационной системы	не менее 2 модулей в год	20%	Отчет ректору	годовая
5	Реализация технических аспектов при внедрении и использовании цифровых технологий в образовательном процессе	100%	10%	Отчет ректору	годовая
6	Вовлеченность ППС и обучающихся в систему электронного документооборота университета на базе корпоративной информационной системы	не менее 95% от штата ППС и контингента обучающихся по программам ВО и СПО	10%	Отчет ректору	годовая
7	Техническое сопровождение использования цифровых технологий в научной деятельности	100%	10%	Отчет ректору	годовая
8	Техническое оснащение рабочих мест для взаимодействия медицинской и лабораторной информационными системами	не менее 90% от штата врачей и лаборантов	10%	Отчет ректору	годовая

Приложение № 12

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Критерии оценки эффективности работы и размеры выплат стимулирующего характера для работников ЦНИЛ

Выплаты за качество выполняемых работ						
Наименование критерия определяющего стимулирующую выплату	Условия получения	Показатели и критерии	Периодичность	Размер выплаты для младшего научного сотрудника, научного сотрудника	Размер выплаты для старшего научного сотрудника	Размер выплаты для заведующего ЦНИЛ, ведущего научного сотрудника
Выполнение государственного задания	Непосредственное участие в выполнении работ, утвержденных в государственном задании	100%	по итогам календарного года	3000	5000	10000
Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима в лаборатории	Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима в лаборатории		По итогам календарного года	2000	2000	2000
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Проведение научных исследований по выполнению докторских, кандидатских, поисковых ра- бот, грантам и научным конкурсам согласно плану НИР университета	наличие	Менее 5 От 5 до 15 Более 15	По итогам календарного года	1000 5000 9000	1000 5000 9000	1000 5000 9000

Проведение научных исследований по научным работам обучающихся студентов, магистров и ординаторов	наличие	Менее 10 От 10 до 15 Более 15	По итогам календарного года	1000	1000	1000	1000	1000					
				3000	3000	3000	3000	3000					
Освоение новых методик исследований	наличие	1-2 3-5 более 5	По итогам календарного года	3000	3000	3000	3000	3000					
				4000	4000	4000	4000	4000					
Практическое владение методикой работы на двух и более типах оборудования, имеющегося в лаборатории	Фактическая работа в течении года на двух и более типах оборудования	2 типа оборудования 3 типа оборудования и более	По итогам календарного года	6000	6000	6000	6000	6000					
				9000	9000	9000	9000	9000					
публикация статей: в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу научного цитирования РИНЦ, и имеющих импакт - фактор не менее 0,25: цитируемых в библиографических системах Web of Science, Scopus	подтверждение издания путем предоставления копии оригинала статьи	Заведующий, вед. науч. сотр.	По итогам календарного года	5000 на коллектив	7000 на коллектив	8000 на коллектив	8000 на коллектив	8000 на коллектив					
									Науч. сотр., мл. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.
									Ст. науч. сотр	Ст. науч. сотр	Ст. науч. сотр	Ст. науч. сотр	Ст. науч. сотр
		Не менее 5	По итогам календарного года	8000 на коллектив	9000 на коллектив	10000 на коллектив	10000 на коллектив	10000 на коллектив					
									Не менее 4	Не менее 4	Не менее 4	Не менее 4	
									Не менее 2	Не менее 2	Не менее 2	Не менее 2	

в журналах, включенных в перечень ВАК Минобрнауки России и имеющих импакт - фактор не менее 0,25;		Не менее 7	Не менее 6	Не менее 5		5000 на коллектив	7000 на коллектив	8000 на коллектив
обеспечение патентно-лицензионной работы зарубежные патенты российские патенты и изобретения полезные модели	документальное подтверждение получения патента	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	По итогам календарного года	5000	8000	8000
		Более 2	Более 2	Более 1		8000	4000	4000
		Более 3	Более 3	Более 1		2500	4000	4000
Выигранные гранты и научные конкурсы	Представление оригинала договора	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	По итогам календарного года	5000	5000	10000
		сумма не менее 1000 тыс. руб. на 1 науч. сотр.	сумма не менее 500 тыс. руб. на 1 науч. сотр.	сумма не менее 500 тыс. руб. на 1 науч. сотр.		5000	5000	10000

защита диссертации	Диплом ВАК	досрочная своевременная	10000 7000	15000 10000	15000 10000
Подготовка научно-педагогических кадров защищенные диссертации под руководством работника	Диплом ВАК	Более 1		8000	8000
запланированные вновь в данном году аспиранты под руководством работника		Более 1	По итогам календарного года	6000	6000

Приложение № 13

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размер ставок оплаты педагогической работы, выполняемой на условиях почасовой оплаты

	В рублях		
	Работник, имеющий ученую степень доктора наук	Работник, имеющий ученую степень кандидата наук	Работник, не имеющий ученой степени
Проведение занятий с обучающимися и курсантами ФДПО, проведение занятий по практике со студентами зарубежных ВУЗов в рамках реализации программы академической мобильности со студентами зарубежных ВУЗов в рамках заключенных Университетом договоров о сотрудничестве	520,00	420,00	260,00
Проведение выездных занятий с обучающимися медицинских классов в рамках реализации образовательных программ довузовской подготовки	600,00	500,00	350,00
Руководство аспирантами	620,00	470,00	-

Приложение № 14

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов по должностям иных педагогических работников (за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования)

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *(за исключением должностей педагогических работников высшего и дополнительного профессионального образования)*

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	34 341,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	36 630,00

Приложение 15

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам Научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта

Порядок регулирует вопросы начисления и выплаты стимулирующих надбавок работникам Научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России (далее – НКЦ ГОИ), осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

Оценка эффективности деятельности медицинских работников

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

Оценка эффективности деятельности работников НКЦ ГОИ производится ежемесячно по каждому источнику финансирования отдельно.

Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда работником является основанием сокращения размера общей стимулирующей выплаты за отчетный период на 50% от общей суммы стимулирующей выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не начисляются ни по одному из источников финансирования в случае выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, или для личного обогащения.

1. Оценка эффективности по внебюджетной деятельности

Оценка эффективности по внебюджетной деятельности и расчет размера стимулирующих надбавок за отчетный период директора, заведующего отделом гематологии и онкологии, заведующего отделом иммунологии и иммунопрофилактики, заведующего консультативно-диагностическим отделением/отделом, медицинских сестер, а также старшего медицинского статистика, медицинского статистика, медицинского регистратора, регистратора, администратора и кассира производится ежемесячно следующим образом:

- для директора НКЦ ГОИ в размере 1 % от общей суммы выручки по приносящей доход деятельности;

- для заведующего отделом гематологии и онкологии, заведующего отделом иммунологии и иммунопрофилактики и заведующего консультативно-диагностическим отделением 2% от суммы перевыполнения плана по приносящей доход деятельности в отчетном месяце, утвержденного в установленном порядке на год;

- для старшей медицинской сестры и медицинских сестер процедурных кабинетов в процентном отношении от размера выручки от приносящей доход деятельности каждого работника по каждой платной услуге отдельно (забор крови из вены – 20%; вакцинация – 5%; внутривенные инфузии – 5%; аллергопробы – 5%);

- для медицинских сестер в размере 7% от выручки, полученной от проведенных дополнительных платных услуг (спелеокамера, массаж); для медицинской сестры палатной и медицинской сестры по физиотерапии в размере 1 % от суммы перевыполнения плана от приносящей доход деятельности в отчетном месяце;

- для административно-аналитического отделения в следующем размере: администратор - 10 % от суммы выручки свыше 30 000 руб. по консультативно-диагностическому отделению; старший регистратор, медицинский статистик - 1,5 % от суммы перевыполнения плана в отчетном месяце, регистратор, медицинский регистратор, кассир - 1% от суммы перевыполнения плана в отчетном месяце.

Данные о выручке для расчета стимулирующих надбавок от приносящей доход деятельности среднего медицинского персонала и работников административно-аналитического отделения, указанных выше, предоставляет директор НКЦ ГОИ в виде

справки в ПЭО ежемесячно не позднее 23 числа. Период расчета берется с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

- для работников отделения клинической лабораторной диагностики – 5% от общей выручки по платным исследованиям, проводимым персоналом лаборатории, за минусом выручки от медицинских осмотров. Полученная сумма распределяется заведующим отделением в зависимости от интенсификации труда и конкретного трудового вклада работника, включая заведующего отделением, на основании данных ЛИС. Данное распределение выплат согласовывает директор НКЦ ГОИ с последующим предоставлением в ПЭО расчетной справки с указанными суммами выплат.

Расчет стимулирующей надбавки от приносящей доход деятельности для врачей отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики, работников рентгенологического кабинета производится в виде справки – расчета. Стимулирующая надбавка рассчитывается по каждому работнику отдельно в процентном отношении от размера выручки от оказания платных услуг на основании данных, сформированных в медицинской информационной системе (КСАМУ) за отчетный период с применением показателей и критериев, указанных в таблицах 1 и 2.

Для врачей отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики:

Таблица 1

№	Показатель повышающий	Критерии	Оценка по порядку
1	Ведение платных пациентов в дневном стационаре	наличие	10% (от стоимости услуги)
2	Платный прием пациентов врачами-специалистами во внерабочее время (сверх плана-доп. талоны)	наличие	30%
3	Платный прием пациентов врачом-УЗИ:	% от выручки по платным услугам	15%
4	Платный прием пациентов врачами-специалистами (% от выручки в зависимости от количества консультаций)	до 5	10%
		6 – 10	15%
		11 – 20	20%
		21 - 39	25%
		≥40	30%

5	Выручка, полученная от дополнительных платных услуг врачом аллергологом-иммунологом (вакцинация, кожные пробы, спирометрия)	% от выручки	10%
---	---	--------------	-----

-для сотрудников рентгенологического кабинета:

Таблица 2

1	Платные рентгенологические исследования при проведении медицинских осмотров для врачей-рентгенологов и рентгенолаборантов	% от стоимости исследований	15%
2	Платные рентгенологические исследования пациентов врачом-рентгенологом	% от выручки	15 % от выручки
3	Платные рентгенологические исследования пациентов рентгенолаборантом	% от выручки за минусом оплаты труда врача-рентгенолога и рентгенолаборанта с начислениями	7 % от выручки

2.Оценка эффективности в рамках системы ОМС

Выплаты по результатам эффективности деятельности работников на основе интегрального бального показателя и критериев оценки эффективности их деятельности (выплаты за качество выполняемых работ) осуществляются на основании:

- показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников;
- порядка расчета стимулирующих выплат, на основе бальной системы оценки эффективности деятельности структурных подразделений, работников;
- стоимости одного балла по категориям должностей работников.

Определение размера выплат работникам регламентируется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера на основании персональных протоколов показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

В состав комиссии входят:

- директор НКЦ ГОИ,
- заведующие подразделениями НКЦ ГОИ,
- старшая медицинская сестра.

Эффективность работы директора НКЦ ГОИ, заведующих подразделениями НКЦ ГОИ, а также врачей-специалистов, в случае, если они занимают одновременно должность директора НКЦ ГОИ, заведующего подразделением НКЦ ГОИ или исполняют их обязанности оценивается комиссией в составе не менее 3-х человек под руководством проректора по лечебной работе и развитию регионального здравоохранения.

Персональные составы комиссий утверждаются приказом ректора университета.

Персональные протоколы подписываются членами комиссии и утверждаются ректором Университета.

Индивидуальная стимулирующая надбавка работникам НКЦ ГОИ определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей и представляет собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности.

Фонд стимулирующей надбавки по обязательному медицинскому страхованию (далее – ОМС) отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики, отдела клинической лабораторной диагностики, административно-аналитического отделения рассчитывается ежемесячно по следующему алгоритму:

- находится фонд оплаты труда по ОМС:

- с начислениями (ФОТ_{ОМС}): $ФОТ_{ОМС} = (ВАП + ВДС) \times 0,35\%$, где

ВАП – выручка по амбулаторной медицинской помощи в рамках ОМС;

ВДС – выручка по медицинской помощи, оказываемой в дневном стационаре в рамках ОМС, но не превышающая ежемесячный план, рассчитанный от общего годового, который включает план утвержденный Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Рязанской области и план утвержденный Федеральным фондом обязательного медицинского страхования на текущий год.

- без начислений:

$ФОТ_{ОМС\text{ без нач.}} = (ФОТ_{ОМС} / 1,302)$, где

$\Phi O T_{OMC_{\text{без нач}}}$ – фонд оплаты труда без начислений.

Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики и административно-аналитического отделения:

$$\Phi_{OMC_{\text{стим}}} = \Phi O T_{OMC_{\text{без нач}}} - \Phi_{\text{фикс.}} - V_{\text{совм.}} - \Phi O T_{\text{без эф. конт. омс}}, \text{ где}$$

$\Phi_{OMC_{\text{стим}}}$ - фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики и административно-аналитического отделения;

$\Phi_{\text{фикс.}}$ – фонд оплаты труда по ОМС по отделу гематологии и онкологии, отделу иммунологии и иммунопрофилактики, административно-аналитического отделения, рассчитанный в соответствии с приложением №4а к Положению об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации;

$V_{\text{совм.}}$ - выплаты по совмещаемым должностям по ОМС;

$\Phi O T_{\text{без эф. конт. омс}}$ - фонд оплаты труда (ОМС) работников, не работающих в рамках эффективного контракта;

Стоимость 1 балла ОМС отдела гематологии и онкологии, отдела иммунологии и иммунопрофилактики и административно-аналитического отделения определяется по итогам работы за месяц как деление фонда стимулирующей надбавки в рамках ОМС к общему количеству заработанных ими баллов в соответствии с отработанным временем и занимаемыми ставками, но не выше 3 500 рублей за балл.

Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС отдела клинической лабораторной диагностики рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\text{Ломс}} = (V_{\text{Ломс}}) \times 0,30\%, \text{ где}$$

$V_{\text{Ломс}}$ - выручка отдела клинической лабораторной диагностики.

Стоимость 1 балла ОМС отдела клинической лабораторной диагностики определяется по итогам работы за месяц как деление фонда стимулирующей надбавки отдела в рамках ОМС к общему количеству заработанных ими баллов в соответствии с отработанным временем и занимаемыми ставками.

Перемноженная стоимость 1 балла на общее количество заработанных работниками баллов представляет собой размер надбавки стимулирующего характера за отчетный период.

Для расчета надбавок стимулирующего характера по ОМС учитывается выручка с 1 по 31 число предшествующего расчетного месяца.

Утвержденные персональные протоколы работников представляются в планово-экономический отдел не позднее 23 числа расчетного месяца для расчета размера надбавок стимулирующего характера.

Выплата стимулирующей надбавки осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора университета.

**Показатели и критерии оценки эффективности работников
Научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ
ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта по
ОМС**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДИРЕКТОРА НКЦ ГОИ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядк у	Оценк а факти ческая	Источн ик информ ации
1	Выполнение объемов медицинской				

	помощи в рамках программы ОМС за месяц:				
	1. Количество посещений (амбулаторный прием) согласно плану, в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
	2. Количество законченных случаев (дневной стационар) согласно плану, в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
2	Удовлетворенность организацией и качеством медицинской помощи в НКЦ ГОИ (обоснованные жалобы)	отсутствие жалоб наличие жалоб	+2 0		Врачебная комиссия
3.	Контроль и анализ проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	наличие отсутствие	+2 0		Уполномоченный по качеству Эпидемиолог
4.	Участие в социально-значимых мероприятиях направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета НКЦГОИ, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
5.	Обеспечение выполнения финансового плана (своевременное, эффективное и рациональное расходование денежных средств, поступающих от оказанной медицинской помощи)	выполнение невыполнение	+2 0		ПЭО
6.	Контроль за эффективным использованием дорогостоящего оборудования, имеющегося в НКЦГОИ	выполнение невыполнение	+1 0		Уполномоченный по качеству
7.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой по дорожной карте	выполнение невыполнение	+1 0		ПЭО

8.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации медицинского персонала	соблюдение несоблюдение	+1 0		Отдел кадров
9.	Анализ, планирование и прогнозирование деятельности центра, подбор кадров, их расстановка в соответствии с квалификацией	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
10.	Обеспечение соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности, эксплуатацией приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
Итоговое количество баллов			25		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛОМ ГЕМАТОЛОГИИ И
ОНКОЛОГИИ, ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛОМ ИММУНОЛОГИИ И
ИММУНОПРОФИЛАКТИКИ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИ С
	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по отделу в месяц:	95-101%	+5		
		90-94%	+3		
		Менее 90%	0		

	2. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) по отделу в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+3		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, в том числе дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС (по отделу в целом)	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС качества оказания медицинской помощи	+4 +1 0		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2 +1 0		Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы по отделу)	отсутствие наличие одной и более	+3 0		Председатель врачебной комиссии
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом,	наличие отсутствие	+1 0		Директор НКЦ ГОИ

	подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ				
	Итоговое количество баллов		20		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-СПЕЦИАЛИСТА (ВРАЧ-ГЕМАТОЛОГ, ВРАЧ-
АЛЛЕРГОЛОГ-ИММУНОЛОГ, БИОЛОГ, ВРАЧ ДЕТСКИЙ ОНКОЛОГ, ВРАЧ-
ПЕДИАТР, ВРАЧ АНЕСТЕЗИОЛОГ-РЕАНИМАТОЛОГ)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции	
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:					
		1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку врача-специалиста в посещениях (амбулаторный прием) в месяц:	95-101%	+5		МИ С
			90-94%	+4		
			Менее 90%	0		
		2. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку врача-специалиста по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+5		МИ С
			90-94%	+4		
Менее 90%	0					
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, в том числе дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и качества оказания медицинской помощи	+2		Пред седат ель враче бной коми ссии, Упол номоч енн ый пс качес тву	
			+1			
			0			

3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2 +1 0		Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Председатель врачебной комиссии
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Директор НКЦ ГОИ
Итоговое количество баллов			17		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛОМ КЛИНИЧЕСКОЙ
ЛАБОРАТОРНОЙ ДИАГНОСТИКИ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1. Процент выполнения нормативов объемов лабораторных исследований в ОКЛД в отчетном периоде:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		

2	Дефекты в технологии исследований: соблюдение сроков проведения исследований, соблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	отсутствие нарушений наличие дефектов: нарушение сроков проведения исследований несоблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	+5 +3 0		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием, правил внутреннего распорядка	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима правил внутреннего распорядка техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием,	+3 +2 +1 0		Эпидемиолог
4.	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	наличие 1 замечание Более 1 замечания	+3 +2 0		ЛИС
5.	Соблюдение внутреннего контроля качества испытательной лаборатории, дефекты ведения учетно-отчетной документации	Соблюдение Наличие 1 дефекта Наличие более 1 дефекта	+3 +1 0		Директор НКЦ ГОИ
6.	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Директор НКЦ ГОИ
Итоговое количество баллов			20		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА КЛИНИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРНОЙ
ДИАГНОСТИКИ,
БИОЛОГА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку: 1. Процент выполнения нормативов объемов лабораторных исследований на 1 ставку врача в месяц*:	95-101% 90-94% Менее 90%	+5 + 4 0		МИ С, Зав. КЛД
2	Дефекты в технологии исследований: соблюдение сроков проведения исследований, соблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	отсутствие нарушений наличие дефектов: нарушение сроков проведения исследований несоблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	+5 +3 0		Зав. КЛД
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием, правил внутреннего распорядка	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима правил внутреннего распорядка техники безопасности при работе с лабораторны	+3 0 +1 0		Зав. КЛД эпиде миол ог

		м оборудовани ем,			
4.	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	наличие 1 замечание Более 1 замечания	+3 +1 0		ЛИС
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Зав. КЛД
Итоговое количество баллов			17		

*Расчет норматива нагрузки произведен в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 25.12.1997 №380 «О состоянии и мерах по совершенствованию лабораторного обеспечения диагностики и лечения пациентов в учреждениях здравоохранения Российской Федерации»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕЛЬДШЕРА-ЛАБОРАНТА

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на фельдшера-лаборанта клинической лабораторной диагностики в месяц:	95-101% 90-94% Менее 90%	+2 +1 0		ЛИС
2	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	своевременн ое несвоевре нное	+1 0		ЛИС
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима	+3 0 0		Зав. КЛД эпиде миолог

		техники безопасности			
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы на работу фельдшера-лаборанта), соблюдение медицинской этики и деонтологии	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Зав. КЛД
5	Нарушение технологии лабораторных исследований	отсутствие наличие	+1 0		Зав. КЛД
Итоговое количество баллов			10		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ, ВРАЧА-
РЕНТГЕНОЛОГА**

п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на врача-диагноста в месяц:	95-101%	+6		МИ С
		90-94%	+4		
	Менее 90%	0			
2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС и отчетов по работе, нарушение алгоритмов и методик проведения диагностических исследований	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и	+3 +1 0		Зав. отдел ение м
		нарушение алгоритмов и методик проведения диагностичес ких исследовани й			
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники	наличие нарушения:	+4 0		Зав. отдел

	безопасности при работе с оборудованием, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	норм и правил санитарно-эпидемиологического режима техники безопасности, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		ение м, Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Председатель врачебной комиссии
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Зав. отделением
Итоговое количество баллов			16		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РЕНТГЕНОЛАБОРАНТА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на I ставку:				МИС
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на рентген-лаборанта в месяц:	95-101%	+3		
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		

2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, несвоевременное проведение рентгенографических исследований	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и несвоевреме нное проведение рентгенограф ических исследовани й	+2 +1 0		Врач- рентге нолог
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с рентген оборудованием	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима техники безопасности	+3 0 0		Зав. отдел ом, эпиде миолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы на работу рентгенлаборанта), соблюдение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Врач бная коми ссия
5	Нарушение технологии рентгенологических исследований	отсутствие наличие	+1 0		Врач - рент гено лог
Итоговое количество баллов			11		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАРШЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по	95-101%	+2		МИ С
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		

	законченным случаям (дневной стационар) в месяц:				
	2.Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку в месяц:	95-101%	+2		МИ С
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, в том числе дефекты ведения медицинской документации и сроков предоставления отчетов, в проведении лекарственного мониторинга, соблюдения условий хранения и срока годности лекарственных препаратов	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и в проведении лекарственно го мониторинга , соблюдения условий хранения и срока годности лекарственн ых препаратов	+3 +1 0		Враче бная коми ссия, фарм ацевт
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиенториен тированного сервиса	+2 0 0		Эпид емио лог, враче бная коми ссия
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы на работу среднего и младшего медицинского персонала)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Враче бная коми ссия
	Итоговое количество баллов		10		

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА), МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПРОЦЕДУРНОЙ, ИНСТРУКТОРА ПО ЛЕЧЕБНОЙ ФИЗКУЛЬТУРЕ,

**МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПО ФИЗИОТЕРАПИИ, МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПО
МАССАЖУ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источники информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, несвоевременное и неполное выполнение врачебных назначений	отсутствие наличие дефектов: несвоевременное и неполное выполнение врачебных назначений	+2 0		Ст. мед. сестра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	соблюдение нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиенториентированного сервиса	+2 0 0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи, проведения диагностических манипуляций и лечебных процедур (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Ст. мед. сестра
5	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0		Ст. мед. сестра
	Итоговое количество баллов		8		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПАЛАТНОЙ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания сестринской помощи, несвоевременное и неполное выполнения врачебных назначений	отсутствие наличие дефектов: несвоевременное и неполное выполнения врачебных назначений	+2 0		Ст. мед. сестра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2 +1 0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Ст. мед. сестра
5	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0		Ст. мед. сестра
Итоговое количество баллов			8		

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО СТАТИСТИКА

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка	Источник информации
1.	Формирование отчетов директору, экономисту по амбулаторно-поликлинической помощи и дневному стационару в рамках программы ОМС	отсутствие наличие	0 +1	Директор НКЦ ГОИ
2.	Ведение информационной (компьютерной) базы данных по амбулаторно-поликлинической помощи и дневному стационару в рамках программы ОМС	отсутствие наличие	0 +1	Управление по лечебной работе
3.	Формирование счетов и реестров оказания медицинской помощи в рамках программы ОМС для страховых компаний	отсутствие наличие	0 +2	Управление по лечебной работе
4	Учет больных, состоящих на диспансерном учете	отсутствие наличие	0 +1	Зав. отделами/ отделениями
5	Учет инфекционной заболеваемости по экстренным извещениям и лабораторной диагностике. Передача данных в санитарную эпидемиологическую службу	отсутствие наличие	0 +1	Управление по лечебной работе
6.	Качество ведения реестров оказания медицинской помощи в рамках программы ОМС	отсутствие наличие	0 +2	Управление по лечебной работе
7.	Своевременный и качественный учет посещаемости и заболеваемости по статистическим талонам	отсутствие наличие	0 +1	Директор НКЦ ГОИ
8.	Ведение и формирование отчетов по медицинской помощи в рамках программы ОМС для каждого врача-специалиста Центра	отсутствие наличие	0 +1	Зав. отделами/ отделениями
	Итого (max кол – во баллов)		10	

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО МЕДИЦИНСКОГО РЕГИСТРАТОРА

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф
-------	------------	----------	---------------------------------	-----------------------------------	-------------------------

					орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1 Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по Центру в месяц:	95-101%	+2		МИ С
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	+2 +1 0		Ст. мед.с естра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса.	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиенториен тированного сервиса	+2 +1 0		Эпид емио лог, Ст. мед.с естра
4.	Удовлетворенность качеством работы регистратуры (жалобы на работу регистратуры)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. мед.с естра
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Ст. мед. сест ра

	Итоговое количество баллов		9		
--	-----------------------------------	--	----------	--	--

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОГО РЕГИСТРАТОРА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источники информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку; 1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по Центру в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
		2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т. ч. в МИС, отчетов по работе, нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документаци и нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	+1 0 0
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима	+2 0 0		Эпид емио лог, Ст. регис тратс р
		медицинской этики и деонтологии, правил клиенториен тированного сервиса			

4.	Удовлетворенность качеством работы регистратора (жалобы на работу регистратора)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. регис тратс р
5	Организация и содержание рабочего места в соответствии со стандартом	соответствие несоответств ие	+1 0		Ст. реги страт ор
Итоговое количество баллов			8		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТОРА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценк а по Поряд ку	Оцен ка факт ическ ая	Исто чни к инф орма ции
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС:				
	1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по Центру в месяц:	95-101%	+2		МИ С
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, нарушение требований при выполнении работ в регистратуре	отсутствие наличие дефектов:	+1 0		Ст. медс стра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиолог ического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиенториен	+2 +1 0		Эпид емио лог, Ст. мед.с естра

		тированного сервиса			
4.	Удовлетворенность качеством работы администратора (жалобы на работу администратора со стороны пациентов и руководителей структурного подразделения)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. мед.с естра
5	Своевременное и правильное составление заявок на закупку реагентов, расходных материалов и лекарственных препаратов для контрактной службы	наличие отсутствие	+1 0		Ст. мед. сест ра
	Итоговое количество баллов		8		

Приложение 16

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта

Порядок регулирует вопросы начисления и выплаты стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России, осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

Оценка эффективности деятельности медицинских работников

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, интенсивность и результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

Оценка эффективности деятельности работников стоматологической поликлиники производится ежемесячно по каждому источнику финансирования отдельно.

Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда работником является основанием сокращения размера общей стимулирующей выплаты за отчетный период на 50% от общей суммы стимулирующей выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не начисляются ни по одному из источников финансирования в случае выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, или для личного обогащения.

1. Оценка эффективности по внебюджетной деятельности

Оценка эффективности по внебюджетной деятельности главного врача, заведующих терапевтическим, хирургическим и ортопедическим отделениями, главной медицинской сестры и администраторов производится комиссией на основании персональных протоколов с применением показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение №1).

Эффективность деятельности главного врача стоматологической поликлиники оценивается комиссией в составе не менее 3-х человек под руководством проректора по лечебной работе и развитию регионального здравоохранения.

В состав комиссии по оценке деятельности заведующих терапевтическим, хирургическим и ортопедическим отделениями и администраторов входят главный врач, заведующие отделениями (кроме оцениваемого) и главная медицинская сестра.

В состав комиссии по оценке деятельности главной медицинской сестры входят главный врач и заведующие отделениями.

Персональный состав комиссии утверждается приказом ректора Университета.

Персональные протоколы подписываются членами комиссии и утверждаются ректором Университета.

Утвержденные персональные протоколы работников представляются в планово – экономический отдел Университета не позднее 23 числа текущего месяца для расчета надбавок стимулирующего характера.

В персональных протоколах учтены показатели и критерии, каждый из которых имеет свою оценку выраженную в:

- баллах и процентах от суммы сданной в кассу выручки (для главного врача, главной медсестры, заведующего терапевтическим отделением – врача-стоматолога-терапевта, заведующего ортопедическим отделением – врача-стоматолога-ортопеда, заведующего хирургическим отделением - врача-стоматолога-хирурга).

- баллах (для медицинских сестер);

- баллах (для администраторов).

Для главного врача, главной медсестры, заведующего терапевтическим отделением – врача-стоматолога-терапевта, заведующего ортопедическим отделением – врача-стоматолога-ортопеда, заведующего хирургическим отделением - врача-стоматолога-хирурга расчет размера фонда выплат стимулирующих надбавок за отчетный период производится ежемесячно следующим образом:

- для главного врача в размере 2 % от общей суммы выручки от приносящей доход деятельности;

- для заведующего терапевтическим отделением – врача-стоматолога-терапевта в размере 1% от общей суммы выручки врачей терапевтического отделения и рентгенологического кабинета от приносящей доход деятельности;

- для заведующего хирургическим отделением - врача-стоматолога-хирурга в размере 1% от общей суммы выручки врачей хирургического отделения от приносящей доход деятельности;

- для заведующего ортопедическим отделением – врача-стоматолога-ортопеда в размере 1% от общей суммы выручки врачей ортопедического отделения от приносящей доход деятельности;

- для главной медсестры в размере 0,75% от общей суммы выручки от приносящей доход деятельности;

- для администраторов в размере 1,5% от общей суммы выручки от приносящей доход деятельности.

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно ПЭО Университета по итогам работы за месяц как деление фонда выплаты стимулирующей надбавки соответствующей категории работников либо конкретного работника на максимально возможное количество баллов по протоколу. Индивидуальная сумма надбавки стимулирующего характера определяется как произведение стоимости 1 балла на количество заработанных работником баллов в расчете на занимаемую ставку и отработанное время.

Стимулирующая надбавка заведующего терапевтическим отделением – врача стоматолога-терапевта, заведующего хирургическим отделением – врача стоматолога-хирурга и заведующего ортопедическим отделением – врача стоматолога-ортопеда, рассчитанная от общей суммы выручки полученной врачами отделений, увеличивается на сумму надбавки, рассчитанную исходя из выручки, полученной непосредственно заведующими отделениями при выполнении ими работы врача-специалиста по профилю деятельности отделения. При этом стимулирующая надбавка от выручки заведующего отделением – врача-специалиста определяется дифференцированно в процентах от суммы выручки в соответствии со шкалой, указанной в персональных протоколах данных работников.

Для медицинских сестер расчет размера стимулирующих надбавок по приносящей доход деятельности производится следующим образом:

1. Ежемесячно формируется фонд выплаты стимулирующей надбавки в размере 8% от общей суммы выручки от приносящей доход деятельности (за минусом стимулирующей надбавки рентгенолаборантов);

2. Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы фонда выплаты стимулирующей надбавки на общее количество фактически набранных медицинскими сестрами баллов по протоколам;

3. Индивидуальная сумма надбавки стимулирующего характера определяется как произведение стоимости 1 балла на количество заработанных работником баллов в расчете на занимаемую ставку и отработанное время.

Расчет стимулирующей надбавки от приносящей доход деятельности для врачей терапевтического, хирургического и ортопедического отделений, рентгенолаборантов и зубных техников производится в виде справки – расчета. Стимулирующая надбавка рассчитывается по каждому работнику отдельно в процентном отношении от размера выручки от оказания платных услуг на основании данных, которые представляются ежемесячно в ПЭО сотрудником бухгалтерии, по шкале:

- для врачей терапевтического и хирургического отделений:

Сумма сданной в кассу выручки (на 1 ставку)	менее 110 000 руб.	0
	110 000-135 000руб.	17% (от выручки)**
	135 000-160 000 руб.	20% (от выручки)**
	160 000-200 000 руб.	21% (от выручки)**
	200 000-240 000 руб.	22% (от выручки)**
	240 000-280 000 руб.	23% (от выручки)**
	280 000-335 000 руб.	25% (от выручки)**
	более 335 000 руб.	30% (от выручки)**

**от выручки за минусом 110 000,00 рублей

- для врачей ортопедического отделения:

Сумма сданной в кассу выручки (на 1 ставку)	менее 150 000 руб.	0
	150 000-170 000 руб.	20% (от выручки)**
	170 000-210 000 руб.	21% (от выручки)**
	210 000-265 000 руб.	22% (от выручки)**
	265 000-330 000 руб.	23% (от выручки)**
	330 000-400 000 руб.	24% (от выручки)**
	400 000-530 000 руб.	25% (от выручки)**
	более 530 000 руб.	30% (от выручки)**

**от выручки за минусом 150 000,00 рублей

- для рентгенолаборантов:

Сумма сданной в кассу выручки (на ставку)	отсутствие	0
	наличие	+15% (от выручки)

- для зубных техников:

Сумма сданной в кассу выручки (на ставку)	отсутствие	0
	наличие	+12% (от выручки)

Для расчета надбавок стимулирующего характера от приносящей доход деятельности берется общая выручка от оказания платных услуг стоматологической поликлиники с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

Для расчета надбавки стимулирующего характера врачам терапевтического и хирургического отделений используется сумма выручки от приносящей доход деятельности за отчетный период.

Для расчета стимулирующей надбавки врачам-ортопедам и врачам-ортодонтам ортопедического отделения берется выручка от работ, сопровождающихся оформлением наряд-заказов (клиническая и техническая часть), и работ, не сопровождающихся оформлением наряд-заказов (консультации, снятие и фиксация коронки, анестезия и др., согласно Приложению № 2). При этом учитываются наряд-заказы, закрытые в текущем периоде, за который рассчитывается стимулирующая надбавка.

При расчете стимулирующей надбавки зубным техникам ортопедического отделения в сумму выручки включаются доходы по клинической и технической части работ, сопровождающиеся оформленными ими наряд-заказами, закрытыми в текущем периоде, за который рассчитывается стимулирующая надбавка.

Необходимым условием для расчета и выплаты стимулирующих надбавок в рамках приносящей доход деятельности для врачей, работающих одновременно в системе ОМС, является выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС (см. Приложение № 2). В случае невыполнения врачами нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС выплата стимулирующей надбавки от приносящей доход деятельности осуществляется в размере установленного процента от выручки за минусом 5 %.

2. Оценка эффективности в рамках системы ОМС

Оценка эффективности деятельности, осуществляемой врачами и медицинскими сестрами в рамках системы ОМС, производится комиссией на основании персональных протоколов с использованием показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение №2).

В состав комиссии по оценке деятельности врачей и медицинских сестер входят главный врач, заведующие отделениями и главная медицинская сестра.

В персональных протоколах работников, осуществляющих деятельность в рамках системы ОМС, учтены показатели и критерии, каждый из которых имеет свою оценку выраженную в:

- процентах от оклада и в УЕТ (условных единицах трудоемкости) от выполнения нормативов объемов медицинской помощи в рамках системы ОМС (для врачей);
- баллах (для медицинских сестер).

Утвержденные персональные протоколы работников представляются в планово-экономический отдел Университета не позднее 23 числа текущего месяца для расчета надбавок стимулирующего характера.

Расчет размера стимулирующих надбавок для медицинских сестер в рамках системы ОМС производится аналогично расчету размера стимулирующих надбавок от приносящей доход деятельности. При этом фонд выплаты стимулирующей надбавки формируется в размере 1% от общей суммы выручки по ОМС.

Для расчета надбавок стимулирующего характера по ОМС учитывается выручка с 1 по 31 число предшествующего расчетного месяца.

Определение стимулирующей надбавки производится в справке-расчете, которая подписывается ректором Университета одновременно с приказом на выплату стимулирующих надбавок.

Выплата стимулирующей надбавки осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора университета.

Приложение №1
К порядку назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта.

**Показатели и критерии оценки эффективности работников
Стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках
эффективного контракта в рамках приносящей доход деятельности**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО ВРАЧА**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1. Критерии по деятельности поликлиники			
1.	Доля экспертных случаев с выявленными дефектами в общем количестве экспертных случаев (по результатам медико-экономической экспертизы качества медицинской помощи)	менее 10% от 10% до 15% 16% и более	+2 +1 0
2.	Обоснованные жалобы (в т.ч. рассмотренные врачебной комиссией)	отсутствие жалоб наличие жалоб	+1 0
3.	Выполнение плановых объемов оказанной медицинской помощи в рамках ОМС	от 95% до 100% от 80% до 95%	+2 0
4.	Контроль за соблюдением сроков и порядка предоставления статистической и иной отчетности, установленной Министерством, отражающей основную деятельность учреждения	соблюдение сроков несоблюдение сроков	+1 0
5.	Проведение постоянной работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения	выполнение невыполнение	+1 0
6.	Участие в социально-значимых мероприятиях направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета поликлиники, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+1 0
7.	Контроль за качеством экспертизы временной нетрудоспособности путем проверки всех медицинских карт с первично выданными листками нетрудоспособности	выполнение невыполнение	+1 0
8.	Ежемесячное проведение собраний персонала, на которых решаются вопросы, относящиеся к рабочей деятельности поликлиники	выполнение невыполнение	+1 0
9.	Координация деятельности структурных подразделений поликлиники, обеспечение их взаимосвязи в работе	выполнение невыполнение	+1 0
10.	Анализ, планирование и прогнозирование деятельности СП, подбор кадров, их расстановка в соответствии с квалификацией	выполнение невыполнение	+1 0
11.	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности, эксплуатацией приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+1 0
Итого (макс кол-во баллов)			13

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Выполнение обязанностей ответственного за организацию работы поликлиники (нововведения организации труда среднего и младшего медицинского персонала, обеспечение новыми медикаментами, инструментами и стомат. материалами и мед. оборудованием)	выполнение невыполнение	+2 0

2	Контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности средним медицинским персоналом	выполнение невыполнение	+1 0
3	Своевременное предоставление заявок на закупку медицинской аппаратуры, инструментов, оборудования и прочего с обоснованием необходимости приобретения, цены и техническими характеристиками	выполнение невыполнение	+2 0
4	Контроль за соблюдением правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+1 0
Итого (max кол - во баллов)			6

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ТЕРАПЕВТИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ – ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА-ТЕРАПЕВТА**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Проверка правильности ведения врачами отделения медицинских карт в объеме более 1/3 в месяц (правильность диагностики и лечебно-профилактических мероприятий).	отсутствие наличие	0 +1
2	Контроль за соблюдением правил внутренней трудовой дисциплины сотрудниками отделения.	отсутствие наличие	0 +1
3	Проведение постоянной работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения.	отсутствие наличие	0 +2
4	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	отсутствие наличие	0 +1
5	Контроль за соблюдением правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов.	отсутствие наличие	0 +1
6	Координация деятельности терапевтического отделения с другими структурными подразделениями поликлиники, обеспечение их взаимосвязи в работе.	отсутствие наличие	0 +1
7	Разработка текущих планов работы терапевтического отделения, составление графиков, контроль за их выполнением.	отсутствие наличие	0 +1
8	Составление отчета по работе терапевтического отделения в установленном порядке.	отсутствие наличие	0 +1
9	Сумма сданной в кассу выручки:	менее 50 000 руб. 50 000-100 000 руб. более 100 000 руб.	15 % от выручки 18 % от выручки 20 % от выручки
Итого (max кол - во баллов)			9

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ХИРУРГИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ – ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА-ХИРУРГА**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Проверка правильности ведения врачами хирургического отделения медицинских карт в объеме более 1/3 в месяц (правильность диагностики и лечебно-профилактических мероприятий)	отсутствие наличие	0 +1

2	Контроль за качеством экспертизы временной нетрудоспособности путем проверки всех медицинских карт с первично выданными листками нетрудоспособности	отсутствие наличие	0 +1
3	Контроль за соблюдением правил внутренней трудовой дисциплины сотрудниками хирургического отделения.	отсутствие наличие	0 +1
4	Проведение постоянной работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения.	отсутствие наличие	0 +2
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	отсутствие наличие	0 +1
6	Контроль за соблюдением правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов.	отсутствие наличие	0 +1
7	Координация деятельности хирургического отделения с другими структурными подразделениями поликлиники, обеспечение их взаимосвязи в работе	отсутствие наличие	0 +1
8	Разработка текущих планов работы хирургического отделения, составление графиков, контроль за их выполнением	отсутствие наличие	0 +1
9	Составление отчета по работе хирургического кабинета в установленном порядке	отсутствие наличие	0 +1
10	Сумма сданной в кассу выручки:	менее 50 000 руб. 50 000-100 000 руб. более 100 000 руб.	15 % от выручки 18 % от выручки 20 % от выручки
Итого (макс кол - во баллов)			10

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО
ОРТОПЕДИЧЕСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ – ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА-ОРТОПЕДА**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Проверка правильности ведения врачами отделения медицинских карт в объеме более 1/3 в месяц (правильность диагностики и лечебно-профилактических мероприятий)	отсутствие наличие	0 +1

2	Контроль за соблюдением правил внутренней трудовой дисциплины сотрудниками отделения	отсутствие наличие	0 +1
3	Регулярный выборочный контроль качества непосредственно законченного случая протезирования больного, а также отсроченного протезирования	отсутствие наличие	0 +2
4	Проведение работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения	отсутствие наличие	0 +2
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	отсутствие наличие	0 +1
6	Контроль за соблюдением правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов	отсутствие наличие	0 +1
7	Выборочный контроль качества изготовления зубных протезов поступающих из зуботехнической лаборатории	отсутствие наличие	0 +2
8	Анализ издержек, выявление причин и устранение их в производственном процессе	отсутствие наличие	0 +2
9	Координация деятельности ортопедического отделения с другими структурными подразделениями поликлиники, обеспечение их взаимосвязи в работе	отсутствие наличие	0 +1
10	Разработка текущих планов работы ортопедического отделения, составление графиков, контроль за их выполнением	отсутствие наличие	0 +1
11	Составление отчета по работе ортопедического отделения в установленном порядке	отсутствие наличие	0 +1
12	Сумма сданной в кассу выручки:	менее 50 000 руб. 50 000-100 000 руб. руб. более 100 000 руб.	15 % от выручки 18 % от выручки 20 % от выручки
Итого (max кол - во баллов)			15

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА),
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА) ПО ФИЗИОТЕРАПИИ,
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА) СТЕРИЛИЗАЦИОННОЙ**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Участие при выполнении врачом лечебно – профилактических и диагностических манипуляций. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	отсутствие наличие	0 +1
2	Многофункциональность (расширение объема работ: замещение сотрудника при необходимости, работа в физиотерапевтическом кабинете, ЦСО и др.)	отсутствие наличие	0 +1
3	Ассистирование с несколькими врачами	отсутствие наличие	0 +1
4	Наличие письменных благодарностей (в том числе в СМИ, сети интернет)	отсутствие наличие	0 +1

5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	отсутствие наличие	0 +1
Итого (макс кол-во баллов)			5

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТОРА**

№ п/п	Показатель повышающий / понижающий	Критерии	Оценка
1	Обеспечение конфиденциальности информации (личные данные пациентов и сотрудников, характер и стоимость оказанных пациенту услуг)	выполнение невыполнение	+1 -1
2	Соблюдение норм деловых отношений в общении с пациентами и коллегами	выполнение невыполнение	+1 -1
3	Организация пребывания пациентов в период ожидания и принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций	выполнение невыполнение	+1 -1
4	Работа с документацией: 1. контроль за сохранностью документации 2. подбор медицинских карт пациентов, записанных на прием к врачу на следующий день	выполнение невыполнение	-1 +1
5	Проведение телефонных переговоров с пациентами (с целью напоминания о записи на конкретное время, а также обзвон пациентов, не закончивших полный курс лечения, вызов на диспансерное наблюдение)	выполнение невыполнение	+1 -1
6	Работа с контрольно – кассовой машиной (ККМ): 1. обеспечение кассовой дисциплины (в т.ч. управление остатками ср-в в ККМ, соблюдение лимитов остатка и пр.) 2. обеспечение сохранности денежных средств находящихся в кассе 3. формирование инкассаторской сумки 4. своевременное, безошибочное заполнение кассовой книги, сверка фактического наличия денежных средств с книжным остатком	выполнение невыполнение	+1 -1
7	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения и т.д.	выполнение невыполнение	+1 0
8	Наличие письменных благодарностей (в том числе в СМИ, сети интернет)	отсутствие наличие	0 +1
Итого (макс кол-во баллов)			8

Приложение №2

К порядку назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта.

**Показатели и критерии оценки эффективности работников
Стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках
эффективного контракта в рамках системы ОМС**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА-ТЕРАПЕВТА, ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА,
ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА ДЕТСКОГО ТЕРАПЕВТИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ**

1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС (норма 40 УЕТ в смену на одну ставку):		
2	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
2.1	Процент зубов, вылеченных в одно посещение по поводу осложнения кариеса	< 40% 40-50% > 50%	0% +5% (от оклада) +10% (от оклада)
2.2	Пломб в смену (норма 4)	менее 4 пломб	0%
		4 -6 пломб	5% (от оклада)
		более 6 пломб	7% (от оклада)
2.3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	отсутствие жалоб, нарушений санэпидрежима наличие жалоб, нарушений санэпидрежима	+10% (от оклада) 0
2.4	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+ 10% (от оклада) 0

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-СТОМАТОЛОГА-ХИРУРГА ХИРУРГИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ**

1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС (норма 30 УЕТ в смену на одну ставку):		
2	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
2.1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку:		
	Посещений в смену – более 11	11 и менее более 11	0 + 10% (от оклада)
	Удалений в смену – более 5	5 и менее	0
		6 - 8	+ 5% (от оклада)
		9 и более	+ 10% (от оклада)
2.2	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	отсутствие жалоб, нарушений санэпидрежима	+10% (от оклада) 0

		наличие жалоб, нарушений санэпидрежима	
2.3	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+ 10% (от оклада) 0

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА),
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА) ПО ФИЗИОТЕРАПИИ,
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА) СТЕРИЛИЗАЦИОННОЙ**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Участие при выполнении врачом лечебно-профилактических и диагностических манипуляций. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	отсутствие наличие	0 +1
2	Многофункциональность (расширение объема работ: замещение сотрудника при необходимости, работа в физиотерапевтическом кабинете, ЦСО и др.)	отсутствие наличие	0 +1
3	Ассистирование с несколькими врачами	отсутствие наличие	0 +1
4	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	отсутствие жалоб, нарушений санэпидрежима наличие жалоб, нарушений санэпидрежима	+1 0
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения, взаимодействие со СМИ	отсутствие наличие	0 +1
Итого (max кол-во баллов)			5

Приложение №3
 К порядку назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта.

РАБОТЫ, ВЫПОЛНЯЕМЫЕ ВРАЧАМИ ОРТОПЕДИЧЕСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ, НЕ СОПРОВОЖДАЮЩИЕСЯ ОФОРМЛЕНИЕМ НАРЯД-ЗАКАЗОВ

№ п/п	Вид работ
	Не входят в наряд — заказ по ортопедии:
1.	Консультативная помощь
2.	Коррекция протеза начиная с 4 -ой, протеза изготовленного вне СП
3.	Восстановление пластмассовой коронкой/зубом, прямым способом
4.	Постгарантийное обслуживание и коррекция протезов с опорой на имплантаты (1 единица)
5.	Фиксация коронки\вкладки\винира на композитный материал или цемент, при повторной фиксации
6.	Снятие несъемной ортопедической конструкции
7.	Анестезия
	Не входят в наряд — заказ по ортодонтии:
1.	Консультативная помощь
2.	Исследования контрольно-диагностических моделей челюстей
3.	Ортодонтическая коррекция с применением брекет-систем
4.	Фиксация ретейнера на 1 зуб
5.	Снятие 1 кольца или коронки
6.	Физиологическая сепарация 1 зуба
7.	Механическая сепарация 1 зуба
8.	Избирательное шлифование 1 зуба
9.	Припасовка лицевой дуги, лицевой маски, подбородочной пращи
10.	Припасовка шапочки для крепления внеротовой тяги
11.	Обучение гигиене полости рта при ортодонтическом лечении

12.	Обучение многогимнастике
13.	Обучение массажу в челюстно-лицевой области
14.	Покрывтие 1 зуба фторпротектором
15.	Наложение тяги к миниимпланту
16.	Активация ортодонтического аппарата
17.	Коррекция ортодонтического аппарата
18.	Анестезия

к Положению об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рязанский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова» Министерства здравоохранения Российской Федерации

**Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам
Поликлиники РязГМУ ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках
эффективного контракта**

Порядок назначения и выплаты стимулирующих надбавок работникам Поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта (далее – Положение) регулирует вопросы начисления и выплаты стимулирующих надбавок, работникам Поликлиники осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

1. Оценка эффективности деятельности медицинских работников

2.1. Оценка эффективности деятельности медицинских работников Поликлиники РязГМУ (далее – поликлиника) производится ежемесячно комиссией на основании персональных протоколов, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.2 В состав комиссии входят:

- заведующий поликлиникой,
- старшая медицинская сестра,
- старший администратор;

2.3 Эффективность работы заведующего поликлиникой, а также врачей-специалистов, в случае если они занимают одновременно должность заведующего поликлиникой или исполняют его обязанности оценивается комиссией в составе не менее 3-х человек под руководством проректора по лечебной работе и развитию регионального здравоохранения.

Персональные составы комиссий утверждаются приказом ректора университета.

Персональные протоколы подписываются членами комиссии и утверждаются ректором Университета.

2.4 Индивидуальная стимулирующая надбавка работникам Поликлиники определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей и представляет собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности.

2.5 В персональных протоколах устанавливаются как повышающие, так и понижающие показатели, каждый из которых имеет свою оценку выраженную в:

- процентах от оклада (для наличия ученой степени и квалификационной категории) и баллах;

3 Формирование фонда оплаты труда для стимулирующих надбавок

3.1 Фонд стимулирующей надбавки работников Поликлиники формируется по видам финансирования отдельно.

3.2.1 Размер фонда стимулирующей надбавки по ОМС Поликлиники формируется из средств ОМС следующим образом:

3.2.2 Находится Фонд оплаты труда по ОМС с начислениями ($\Phi_{\text{ОМС}}$):

$$\Phi_{\text{ОМС}} = (V_{\text{ОМС}}) \times 90\%,$$

где

$V_{\text{ОМС}}$ – выручка от амбулаторной медицинской помощи оказанной по ОМС;

3.2.3 Находится фонд оплаты труда без начислений:

$$\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС без нач.}}} = (\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС}}} / 1,302), \text{ где}$$

$\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС без нач.}}}$ – фонд оплаты труда без начислений.

3.2.4 Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС медицинским работникам Поликлиники рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\text{ОМС}_{\text{стим}}} = \Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС без нач.}}} - \Phi_{\text{ОТ}_{\text{фикс.}}} - V_{\text{совм.}} - \Phi_{\text{ОТ}_{\text{без эф. конт.}}}$$

где

$\Phi_{\text{ОМС}_{\text{стим}}}$ – фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС медицинскому персоналу Поликлиники;

$\Phi_{\text{ОТ}_{\text{фикс.}}}$ – фонд оплаты труда по ОМС по тарификации медицинскому персоналу Поликлиники;

$V_{\text{совм.}}$ – выплаты по совмещаемым должностям по ОМС;

$\Phi_{\text{ОТ}_{\text{без эф. конт.}}}$ – фонд оплаты труда работников, принятых без эффективного контракта.

Стоимость балла рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\text{ОМС}_{\text{стим}}} / \text{общее количество баллов по протоколам, где}$$

$\Phi_{\text{ОМС}_{\text{стим}}}$ – фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС медицинскому персоналу Поликлиники.

3.2.5 Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС распределяется по итогам работы за месяц в соответствии с заработанными баллами, отработанным временем и занимаемыми ставками.

3.2.6 Для заведующего поликлиникой предусмотрен процент от финансирования амбулаторной медицинской помощи по ОМС за текущий месяц в размере 2 %.

3.3.1.1 Размер фонда стимулирующей надбавки по приносящей доход деятельности (ПДД) Поликлиники формируется исходя из выручки от оказанных платных медицинских услуг, следующим образом:

3.3.1.2 Находится Фонд оплаты труда по ПДД с начислениями ($\Phi_{\text{ПДД}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{ПДД}} = (\text{В}_{\text{ПДД}}) \times 90\%,$$

где

$\text{В}_{\text{ПДД}}$ – выручка от амбулаторной медицинской помощи, оказанной в порядке оказания платных услуг;

3.3.1.3 Находится фонд оплаты труда без начислений:

$$\text{ФОТ}_{\text{ПДД без нач.}} = (\text{ФОТ}_{\text{ПДД}} / 1,302), \text{ где}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ПДД без нач.}}$ – фонд оплаты труда без начислений.

3.3.1.4 Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ПДД медицинским работникам Поликлиники рассчитывается по формуле:

$$\text{Ф}_{\text{ПДД стим}} = \text{ФОТ}_{\text{ПДД без нач.}} - \text{ФОТ}_{\text{ПДД фикс.}} - \text{В}_{\text{ПДД совм.}} - \text{ФОТ}_{\text{без эф. конт.}}$$

где

$\text{Ф}_{\text{ПДД стим}}$ – фонд выплаты стимулирующей надбавки по ПДД медицинскому персоналу Поликлиники;

$\text{ФОТ}_{\text{фикс.}}$ – фонд оплаты труда по ПДД по тарификации медицинскому персоналу Поликлиники;

$\text{В}_{\text{совм.}}$ – выплаты по совмещаемым должностям по ПДД;

$\text{ФОТ}_{\text{без эф. конт.}}$ – фонд оплаты труда работников, принятых без эффективного контракта (за исключением работников отделения сосудистой хирургии)

Стоимость балла рассчитывается по формуле:

$$\text{Ф}_{\text{ПДД стим}} / \text{общее количество баллов по протоколам, где}$$

$\text{Ф}_{\text{ПДД стим}}$ – фонд выплаты стимулирующей надбавки по ПДД медицинскому персоналу Поликлиники,

3.1.5 Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ПДД распределяется по итогам работы за месяц на основании персональных протоколов показателей и критериев эффективности деятельности работников в соответствии с: баллами, отработанным временем, занимаемыми ставками, процентами от фонда стимулирующих выплат с учетом коэффициента персонального участия (пункт 1 персональных протоколов), процентами от должностного оклада.

3.3.1.6 Сумма к распределению по пункту 1 персональных протоколов работников, участвующих в работе комиссии по проведению предварительных и периодических медицинских осмотров, определяется в размере 30% от общего фонда стимулирующих выплат и распределяется между работниками пропорционально их участию в медосмотрах в зависимости от доли проведенных каждым работником медосмотров в общем количестве проведенных медосмотров по подразделению в целом.

3.3.3 Для заведующего поликлиникой предусмотрен процент от выручки отделения по приносящей доход деятельности за текущий месяц в размере 1%.

4 Начисление и выплата стимулирующей надбавки

4.1 Для расчета надбавок стимулирующего характера берется выручка с 21 числа предшествующего расчетному месяцу по 20 число расчетного месяца.

4.2 Утвержденные персональные протоколы работников представляются в планово-экономический отдел не позднее 23 числа расчетного месяца для расчета размера надбавок стимулирующего характера.

4.3. Выплата стимулирующего характера не начисляется в случае выявления факта взимания работником денежных средств с пациента за оказанную медицинскую помощь для личного обогащения.

4.4 Выплата стимулирующей надбавки осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора университета.

5 Заключительные положения

5.1 Настоящее Положение принимается ученым советом Университета и вступает в силу со дня ведения в действие приказом ректора.

5.2 Все дополнения и изменения настоящего Положения принимаются ученым советом Университета и вводятся в действие приказом ректора.

Приложение № 1

к Положению о порядке назначения и выплаты стимулирующих надбавок работникам Поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ПОЛИКЛИНИКОЙ (ОМС)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Выполнение плана профилактических посещений по отделению в рамках программы ОМС на начало текущего месяца (факт. кол-во посещений / (годовой план x число прошедших месяцев / 12) x 100%)	Менее 80% 80-84,99% 85-89,99% 90-99,99% 100-120% Более 120%	0 +1 +2 +3 +4 0
2.	Проверка правильности ведения врачами медицинских карт (правильность заполнения, ведения карт и историй болезни, соответствие клиническим рекомендациям и протоколам лечения)	<20% 20-30% >30%	0 +1 +2
3	Контроль соблюдения правил внутренней трудовой дисциплины работниками	отсутствие наличие	0 +1
4	Своевременное предоставление заявок на закупку медицинских расходных материалов, лекарственных препаратов с обоснованием необходимости приобретения, цены и техническими характеристиками	невыполнение выполнение	0 +2
5	Проведение работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения.	невыполнение выполнение	0 +2
6	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	отсутствие наличие	0 +2
7	Контроль соблюдения правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов	невыполнение выполнение	0 +2
8	Участие в подготовке и проведении внутренних клинических конференций, семинаров, практических занятий по плану	отсутствие наличие	0 +2
9	Разработка текущих планов работы отделения, составление графиков, контроль за их выполнением	невыполнение выполнение	0 +2
10	Составление отчета по работе отделения в установленном порядке	невыполнение выполнение	0 +2
11	Наличие ученой степени*		
	Кандидата медицинских наук	наличие	5% от оклада
	Доктора медицинских наук	наличие	10% от оклада
12	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -1
2	Наличие обоснованных жалоб со стороны больных	отсутствие наличие	0 -1
3	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
4	Несоблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие наличие	0 -1

5	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
6	Несоблюдение сроков повышения квалификации в соответствии с ежегодным планом повышения квалификации врачей отделения	отсутствие наличие	0 -1
7	Несвоевременное предоставление заявок на закупку медикаментов, вакцины, медицинских расходных материалов, оборудования.	наличие	0 -1
Итого макс кол-во баллов			20

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ПОЛИКЛИНИКОЙ (В/В)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Объем сформированного по итогам месяца фонда стимулирующих надбавок в % от ФОТ по тарификации	Менее 10 10-10,99 20-20,99 30-30,99 Более 40	0 +1 +2 +3 +4
2	Проверка правильности ведения врачами медицинских карт (правильность заполнения, ведения карт и историй болезни, соответствие клиническим рекомендациям и протоколам лечения)	<20% 20-30% >30%	0 +1 +2
3	Контроль соблюдения правил внутренней трудовой дисциплины работниками отделения	отсутствие наличие	0 +1
4	Своевременное предоставление заявок на закупку медицинских расходных материалов и лекарственных препаратов с обоснованием необходимости приобретения, цены и техническими характеристиками	отсутствие наличие	0 +2
5	Проведение работы по внедрению передовых форм организации труда, методов диагностики, профилактики и лечения	отсутствие наличие	0 +1
6	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	отсутствие наличие	0 +1
7	Контроль соблюдения правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов	отсутствие наличие	0 +1
8	Участие в подготовке и проведении внутренних клинических конференций, семинаров, практических занятий по плану	отсутствие наличие	0 +1
9	Составление отчета по работе отделения в установленном порядке	отсутствие наличие	0 +1
10	Наличие ученой степени		
	Кандидата медицинских наук	наличие	5% (от оклада)
	Доктора медицинских наук	наличие	10% (от оклада)
11	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% (от оклада)
	1 квалификационная категория	наличие	3% (от оклада)
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% (от оклада)
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -1
2	Наличие обоснованных жалоб со стороны больных	отсутствие наличие	0 -1
3	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
4	Несоблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие наличие	0 -1
5	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
6	Несоблюдение сроков повышения квалификации в соответствии с ежегодным планом повышения квалификации врачей отделения	отсутствие наличие	0 -1

122

7.	Несвоевременное предоставление заявок на закупку медицинских расходных материалов, оборудования	наличие	-1
	Итого макс кол-во баллов		14

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-ТЕРАПЕВТА
УЧАСТКОВОГО, ВРАЧА ОБЩЕЙ ПРАКТИКИ ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка	
1	Проведение профилактической работы среди населения, прикрепленного к некомплектному участку, 5,88 руб. за человека.			
2	1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку врача-терапевта участкового в посещениях (амбулаторный прием) в месяц: • Врач-терапевт участковый – 410 пос. • Врач общей практики – 340 пос.	>110%	+4	
		100-110%	+3	
		90-99,99%	+2	
		85-89,99%	+1	
		Менее 85%	0	
3	Наличие ученой степени*			
	Кандидата медицинских наук	наличие	5% от оклада)	
	Доктора медицинских наук	наличие	10% от оклада	
4	Наличие квалификационной категории			
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада	
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада	
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада	
5	Проведение профилактических мероприятий			
	- полнота охвата флюорографическим обследованием лиц	98,0-100,0% 90,0-97,99% <90,0%	+2 +1 0	
	- выполнение плана профилактических прививок	95,0-100% 90,0-94,99% <90%	+2 +1 0	
	- охват диспансерным наблюдением хронических больных	100% <100%	+1 0	
	6	Обоснование показаний диагностических исследований и их соответствие стандартам с указанием четко сформулированной конкретной цели их проведения (предварительный диагноз)	отсутствие	0
			наличие	+1
7	Замечания по экспертизе качества медицинской помощи:			
	диагностические мероприятия	наличие отсутствие	0 +1	
	лечебные мероприятия	наличие отсутствие	0 +1	
	оформление установленной медицинской документации	наличие отсутствие	0 +1	
8	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	выполнение	+1	
		невыполнение	0	
9	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (1 раз в квартал): • Количество анкет с ответом «удовлетворен полностью»	>80%	3500,0 руб.	
		≥70%-80%	2500,0 руб.	
		<70%	0	
	Показатель понижающий	Критерии	Оценка	
	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -2	
2	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -2	

124

3	Несоблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -2
4	Наличие обоснованных жалоб со стороны больных	отсутствие наличие	0 -3
	Итого макс кол-во баллов		14

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-АКУШЕРА-ГИНЕКОЛОГА, ВРАЧА-ГАСТРОЭНТЕРОЛОГА, ВРАЧА-ИНФЕКЦИОНИСТА, ВРАЧА-КАРДИОЛОГА, ВРАЧА-НЕВРОЛОГА, ВРАЧА-ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГА, ВРАЧА-ОФТАЛЬМОЛОГА, ВРАЧА-РЕВМАТОЛОГА, ВРАЧА-ТРАВМАТОЛОГА-ОРТОПЕДА, ВРАЧА-УРОЛОГА, ВРАЧА-ХИРУРГА, ВРАЧА-ЭНДОКРИНОЛОГА, ВРАЧА ПО МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКЕ, ВРАЧА УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ, ВРАЧА ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка	
1	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку (амбулаторный прием) в месяц: • Врач-кардиолог – 260 пос. • Врач-хирург – 520 пос. • Врач-невролог – 280 пос. • Врач-оториноларинголог – 390 пос. • Врач-офтальмолог – 440 пос. • Врач-эндокринолог – 330 пос. • Врач акушер-гинеколог – 280 пос. • Врач-гастроэнтеролог – 410 пос. • Врач-инфекционист – 510 пос. • Врач травматолог-ортопед – 510 пос. • Врач-уролог – 510 пос. • Врач-ревматолог – 210 пос. • Врач по медицинской профилактике – 340 пос. • Врач ультразвуковой диагностики – 33у.е. в смену • Врач функциональной диагностики – 33у.е. в смену	>110%	+4	
		100% -110%	+3	
		90-99,99%	+2	
		85-89,99%	+1	
		Менее 85%	0	
2	Наличие ученой степени*			
	Кандидата медицинских наук	наличие	5% от оклада	
	Доктора медицинских наук	наличие	10% от оклада	
3	Наличие квалификационной категории			
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада	
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада	
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада	
4	Проведение профилактических мероприятий			
	- охват диспансерным наблюдением хронических больных	100% <100%	+2 0	
5	Обоснование показаний диагностических исследований и их соответствие стандартам с указанием четко сформулированной конкретной цели их проведения (предварительный диагноз)		отсутствие	0
			наличие	+1
6	Замечания по экспертизе качества медицинской помощи:			
	диагностические мероприятия	наличие отсутствие	0 +1	
	лечебные мероприятия	наличие отсутствие	0 +2	
	оформление установленной медицинской документации	наличие отсутствие	0 +2	
7	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения		выполнение	+1
			невыполнение	0
8	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (1 раз в квартал): • Количество анкет с ответом «удовлетворен полностью»		>80%	3500,0 руб
			≥70%-80%	2500,0 руб
			<70%	0

№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -2
2	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -2
3	Несоблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -2
4	Наличие обоснованных жалоб со стороны больных	отсутствие наличие	0 -3
	Итого макс кол-во баллов		13

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧЕЙ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ КОМИССИИ
(ВРАЧ-ТЕРАПЕВТ, ВРАЧ АКУШЕР-ГИНЕКОЛОГ, ВРАЧ-ПРОФПАТОЛОГ, ВРАЧ-ПСИХИАТР,
ВРАЧ ПСИХИАТР-НАРКОЛОГ, ВРАЧ-ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОГ, ВРАЧ-СТОМАТОЛОГ, ВРАЧ-
ОФТАЛЬМОЛОГ, ВРАЧ-НЕВРОЛОГ, ВРАЧ-ХИРУРГ, ВРАЧ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ
ДИАГНОСТИКИ, ВРАЧ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ, ВРАЧ-
ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГ) ПОЛИКЛИНИКИ (В/Б)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Коэффициент участия в проведении медицинских осмотров (кол-во осмотров, в которых принято участие / общее количество осмотров за период)	КУх5%	%
2	Наличие ученой степени*		
	Кандидата медицинских наук	наличие	5% (от оклада)
	Доктора медицинских наук	наличие	10% (от оклада)
3	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% (от оклада)
	1 квалификационная категория	наличие	3% (от оклада)
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% (от оклада)
4	Замечания по экспертизе качества медицинской помощи:		
4.1	диагностические мероприятия, соответствие диагноза принятым классификациям	наличие отсутствие	0 2
4.2	рациональность использования расходных материалов	наличие отсутствие	0 2
4.3	полнота и точность оформление документации	наличие отсутствие	0 2
5	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	соблюдается	2
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -1
2	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
3	Несоблюдение норм профессиональной этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
4	Наличие обоснованных жалоб со стороны больных	отсутствие наличие	0 -2
	Итого макс кол-во баллов		8

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Выполнение обязанностей ответственного за организацию работы среднего медицинского персонала	выполнение невыполнение	+2 0
2	Контроль соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм по охране труда, техники безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов, противопожарной безопасности средним медицинским персоналом	выполнение невыполнение	+2 0
3	Участие в проведении инвентаризации материальных ценностей, списании пришедшего в негодность инвентаря в соответствии с действующим законодательством	выполнение невыполнение	+1 0
4	Своевременное предоставление заявок на закупку медицинских расходных материалов, лекарственных препаратов, вакцин	выполнение невыполнение	+2 0
5	Контроль своевременного вывоза медицинских отходов	выполнение невыполнение	+2 0
6	Контроль соблюдения санитарно-эпидемиологического режима, санитарно-гигиенических норм и правил работниками, за проведением регулярных генеральных уборок	выполнение невыполнение	+2 0
7	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
8	Своевременное обеспечение работников отделения хозяйственным инвентарем, спецодеждой, предметами гигиены, канцелярскими принадлежностями, моющими средствами, мягким инвентарем, обеспечение сохранности и учета твердого и мягкого инвентаря	выполнение невыполнение	+5 0
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций по вине среднего медицинского персонала	отсутствие наличие	0 -1
2	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -2
3	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -2
4	Несоблюдение сроков повышения квалификации в соответствии с ежегодным планом повышения квалификации медсестер	отсутствие наличие	0 -1
5	Несоблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие наличие	0 -2
6	Нарушения в оформлении документации	отсутствие наличие	0 -2
7	Контроль за сроком годности лекарственных препаратов, медикаментов	выполнение невыполнение	0 -2
	Итого (max кол-во баллов)		16

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕЙ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПОЛИКЛИНИКИ (В/Б)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Выполнение обязанностей ответственного за организацию работы среднего медицинского персонала	выполнение невыполнение	+2 0
2	Контроль соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил и норм по охране труда, технике безопасности, технической эксплуатации приборов, оборудования и механизмов, противопожарной безопасности средним медицинским персоналом	выполнение невыполнение	+1 0
3	Участие в проведении инвентаризации материальных ценностей, списании пришедшего в негодность инвентаря в соответствии с действующим законодательством	выполнение невыполнение	+1 0
4	Своевременное предоставление заявок на закупку медицинских расходных материалов, лекарственных препаратов	выполнение невыполнение	+1 0
5	Контроль соблюдения санитарно-эпидемиологического режима, санитарно-гигиенических норм и правил работниками, за проведением регулярных генеральных уборок	выполнение невыполнение	+1 0
6	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
7	Своевременное обеспечение работников отделения хозяйственным инвентарем, спецодеждой, предметами гигиены, канцелярскими принадлежностями, моющими средствами, мягким инвентарем, обеспечение сохранности и учета твердого и мягкого инвентаря	выполнение невыполнение	+4 0
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций по вине среднего медицинского персонала	отсутствие наличие	0 -1%
2	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -2 %
3	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -2 %
4	Несоблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	отсутствие наличие	0 -2 %
5	Нарушения в оформлении документации	отсутствие наличие	0 -2 %
6	Контроль за сроком годности лекарственных препаратов, медикаментов	выполнение невыполнение	0 -2 %
	Итого макс кол-во баллов		10

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ УЧАСТКОВОЙ ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Проведение профилактической работы среди населения, прикрепленного к некомплектному участку, 2,94 руб. за человека.		
2	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	выполнение невыполнение	+1 0
3	Качество оформления и ведения документации	отсутствие наличие	0 +2
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, профессиональной этики и деонтологии, правил ОТ, пожарной безопасности.	отсутствие наличие	0 +1
5	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, регулярное (ежедневное и еженедельное) проведение уборки на рабочем месте	отсутствие наличие	0 +1
6	Проведение профилактических мероприятий		
	- полнота охвата флюорографическим обследованием лиц	98,0-100,0% 90,0-97,99% <90,0%	+2 +1 0
	- выполнение плана профилактических прививок	95,0-100% 90,0-94,99% <90%	+2 +1 0
	- охват диспансерным наблюдением хронических больных	100% <100%	+1 0
7	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1.	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
2.	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций по вине работника	отсутствие наличие	0 -1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и пожарной безопасности	отсутствие наличие	0 -1
4.	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
Итого (тах кол-во баллов)			10

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА), МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ
ПРОЦЕДУРНОЙ, ФЕЛЬДШЕРА ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	выполнение невыполнение	+1 0
2	Качество оформления и ведения документации	отсутствие наличие	0 +2
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, профессиональной этики и деонтологии, правил охраны труда и пожарной безопасности	отсутствие наличие	0 +1
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, регулярное (ежедневное и еженедельное) проведение уборки на рабочем месте	отсутствие наличие	0 +2
5	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1.	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
2.	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций по вине работника	отсутствие наличие	0 -1
3.	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -1
4.	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
	Итого (max кол-во баллов)		6

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ, МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПРОЦЕДУРНОЙ, АКУШЕРКИ
ПОЛИКЛИНИКИ (В/Б)**

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка
1	Коэффициент участия в проведении медицинских осмотров (кол-во осмотров, в которых принято участие / общее количество осмотров за период)	КУx5%	%
2	Качество оформления и ведения документации	выполнение невыполнение	+2 0
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, профессиональной этики и деонтологии, охраны труда и пожарной безопасности.	выполнение невыполнение	+1 0
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, еженедельное проведение генеральной уборки на рабочем месте.	выполнение невыполнение	+2 0
5	Наличие квалификационной категории		
	2 квалификационная категория	наличие	1,5% от оклада
	1 квалификационная категория	наличие	3% от оклада
	Высшая квалификационная категория	наличие	4,5% от оклада
№ п/п	Показатель понижающий	Критерии	Оценка
1	Наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны руководства	отсутствие наличие	0 -1
2	Осложнения при проведении лечебно-диагностических манипуляций по вине работника	отсутствие наличие	0 -1
3	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие наличие	0 -1
4	Несоблюдение норм этики и деонтологии	отсутствие наличие	0 -1
	Итого макс кол-во баллов		5

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АДМИНИСТРАТОРА ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)**

№ п/п	Показатель повышающий / понижающий	Критерии	Оценка
1	Обеспечение конфиденциальности информации (личные данные пациентов и сотрудников, характер и стоимость оказанных пациенту услуг)	выполнение невыполнение	+1 -1
2	Соблюдение норм деловых отношений в общении с пациентами и коллегами	выполнение невыполнение	+1 -1
3	Организация пребывания пациентов в период ожидания и принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций	выполнение невыполнение	+1 -1
4	Работа с документацией: 1. контроль за сохранностью документации; 2. подбор медицинских карт пациентов, записанных на прием к врачу на следующий день	выполнение невыполнение	-1 +1
5	Ведение записи пациентов к врачу, минимизация простоев в графике врача, работа с программой КСАМУ	выполнение невыполнение	+1 -1
6	Учет журнала услуг и координация работы по направлениям на услуги, оказываемые контрагентами	выполнение невыполнение	+1 -1
7	Проведение телефонных переговоров с пациентами (с целью напоминания о записи на конкретное время, а также обзвон пациентов, не закончивших полный курс лечения, вызов на диспансерное наблюдение)	выполнение невыполнение	+1 -1
8	Учет прикрепленного населения: 1. Оформление заявлений о выборе медицинской организации и врача в ней (прикреплении) 2. Своевременная передача сведений о поданных заявлениях в ТФОМС 3. Учет сведений о выбывших с обслуживания	выполнение невыполнение	+1 -1
9	Снятие и постановка здания поликлиники «на охрану»	выполнение невыполнение	+1 -1
10	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	выполнение невыполнение	+1 0
11	Наличие письменных благодарностей (в том числе в СМИ, сети интернет)	отсутствие наличие	0 +1
12	Обоснованные жалобы (в т.ч. рассмотрение ВК)	отсутствие наличие	0 -1
13	Несоблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие наличие	0 -1
14	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил ОТ, ПБ	отсутствие наличие	0 -1
	Итого (макс кол-во баллов)		11

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО АДМИНИСТРАТОРА ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)

№ п/п	Показатель повышающий / понижающий	Критерии	Оценка
1	Обеспечение конфиденциальности информации (личные данные пациентов и сотрудников, характер и стоимость оказанных пациенту услуг)	выполнение невыполнение	+1 -1
2	Соблюдение норм деловых отношений в общении с пациентами и коллегами	выполнение невыполнение	+1 -1
3	Организация пребывания пациентов в период ожидания и принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций	выполнение невыполнение	+1 -1
4	Работа с документацией: 3. контроль за сохранностью документации; 4. подбор медицинских карт пациентов, записанных на прием к врачу на следующий день	выполнение невыполнение	-1 +1
5	Ведение записи пациентов к врачу, минимизация простоев в графике врача, работа с программой КСАМУ	выполнение невыполнение	+1 -1
6	Учет журнала услуг и координация работы по направлениям на услуги, оказываемые контрагентами	выполнение невыполнение	+1 -1
7	Проведение телефонных переговоров с пациентами (с целью напоминания о записи на конкретное время, а также обзвон пациентов, не закончивших полный курс лечения, вызов на диспансерное наблюдение)	выполнение невыполнение	+1 -1
8	Учет прикрепленного населения: 4. Оформление заявлений о выборе медицинской организации и врача в ней (прикреплении) 5. Своевременная передача сведений о поданных заявлениях в ТФОМС 6. Учет сведений о выбывших с обслуживания	выполнение невыполнение	+1 -1
9	Снятие и постановка здания поликлиники «на охрану»	выполнение невыполнение	+1 -1
10	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	выполнение невыполнение	+1 0
11	Наличие письменных благодарностей (в том числе в СМИ, сети интернет)	отсутствие наличие	0 +1
12	Обоснованные жалобы (в т.ч. рассмотрение ВК)	отсутствие наличие	0 -1
13	Несоблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие наличие	0 -1
14	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил ОТ, ПБ	отсутствие наличие	0 -1
15	Организация работы с обращениями граждан, включая организацию личного приема руководителя	выполнение невыполнение	+1 0
16	Организация работы по информированию пациента о своих правах и обязанностях, состоянии своего здоровья, выборе лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья	выполнение невыполнение	+1 -1

17	Организация работы о даче информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство пациентом и по ознакомлению пациента с медицинской документацией.	выполнение невыполнение	+1 -1
18	Размещение и контроль содержания информации об осуществляемой деятельности в сфере охраны здоровья медицинской организации на стендах отделения, соответствующих разделах сайта клиник университета, публикации от имени отделения в официальных ресурсах социальных сетей	выполнение невыполнение	+1 -1
Итого (тах кол-во баллов)			15

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО АДМИНИСТРАТОРА ПОЛИКЛИНИКИ (В/Б)

№ п/п	Показатель повышающий / понижающий	Критерии	Оценка
1	Обеспечение конфиденциальности информации (личные данные пациентов и сотрудников, характер и стоимость оказанных пациенту услуг)	выполнение невыполнение	+1 -1
2	Соблюдение норм деловых отношений в общении с пациентами и коллегами	выполнение невыполнение	+1 -1
3	Организация пребывания пациентов в период ожидания и принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций	выполнение невыполнение	+1 -1
4	Работа с документацией: 1. контроль за сохранностью документации; 2. подбор медицинских карт пациентов, записанных на прием к врачу на следующий день; 3. ведение учета пациентов, застрахованных по программе ДМС.	выполнение невыполнение	-1 +1
5	Ведение записи пациентов к врачу, минимизация простоев в графике врача, работа с программой КСАМУ	выполнение невыполнение	+1 -1
6	Учет журнала услуг и координация работы по заказам на услуги, оказываемые контрагентами	выполнение невыполнение	+1 -1
7	Проведение телефонных переговоров с пациентами (с целью напоминания о записи на конкретное время, а также обзвон пациентов, не закончивших полный курс лечения, вызов на диспансерное наблюдение)	выполнение невыполнение	+1 -1
8	Работа с контрольно – кассовой машиной (ККМ): 1. обеспечение кассовой дисциплины (в т.ч. управление остатками ср-в в ККМ, соблюдение лимитов остатка и пр.) 2. обеспечение сохранности денежных средств находящихся в кассе 3. формирование инкассаторской сумки 4. своевременное, безошибочное заполнение кассовой книги, сверка фактического наличия денежных средств с книжным остатком	выполнение невыполнение	+1 -1
9	Снятие и постановка здания поликлиники «на охрану»	выполнение невыполнение	+1 -1
10	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения	выполнение невыполнение	+1 0
11	Наличие письменных благодарностей (в том числе в СМИ, сети интернет)	отсутствие наличие	0 +1
12	Обоснованные жалобы (в т.ч. рассмотрение ВК)	отсутствие наличие	0 -1
13	Несоблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие наличие	0 -1
14	Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил ОТ, ПБ	отсутствие наличие	0 -1

15	Организация работы с обращениями граждан, включая организацию личного приема руководителя	выполнение невыполнение	+1 0
16	Организация работы по информированию пациента о своих правах и обязанностях, состоянии своего здоровья, выборе лиц, которым в интересах пациента может быть передана информация о состоянии его здоровья	выполнение невыполнение	+1 -1
17	Организация работы о даче информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство пациентом и по ознакомлению пациента с медицинской документацией.	выполнение невыполнение	+1 -1
18	Размещение и контроль содержания информации об осуществляемой деятельности в сфере охраны здоровья медицинской организации на стендах отделения, соответствующих разделах сайта клиник университета, публикации от имени отделения в официальных ресурсах социальных сетей	выполнение невыполнение	+1 -1
Итого (max кол-во баллов)			15