



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 484/г УТВЕРЖДЕНО
от 16.09.2024

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 19

Дата введения: 2024

Рязань, 2024

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Начальник планово-экономического отдела	Ерёмкина Е.М.	16.09.24
Разработал	Начальник отдела кадров	Баранцева М.В.	16.09.24
Проверил	Главный бухгалтер	Попова О.А.	16.09.24
Согласовал	Начальник юридического отдела	Межевикин Д.В.	16.09.24
Согласовал	Председатель первичной организации профсоюза РязГМУ	Дементьев А.А.	16.09.24
Версия 19			Стр. 1 из 133

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 общепрофессиональных 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, сформировавшейся 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 устанавливаются 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 и 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 клиники 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 подразделений 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 общеотраслевых должностей, установленной 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».

2.3.2. Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности, и должностной оклад для руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с пунктом 2.3 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 общеотраслевые должности специалистов и служащих

2.4.1 Общеотраслевые должности специалистов и служащих сформированы в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых должностей специалистов и служащих устанавливаются 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 Общеотраслевые профессии рабочих сформированы в профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности, и должностной оклад для ПКГ общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются 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, утвержденной 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 устанавливаются 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, 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, утвержденной 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, утвержденной 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». Должностные оклады им устанавливаются в соответствии с Приложением № 8, стимулирующие надбавки выплачиваются в соответствии с «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам клиники гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта» Приложение № 15, «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта» Приложение № 16 и «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам Поликлиники РязГМУ ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта» 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, клиники гематологии, онкологии и иммунологии, Поликлиники РязГМУ, занимающих должности служащих и рабочих, в том числе работающих на условиях «эффективного контракта», устанавливаются 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/отделений клиники 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 «Аквамед»

2.10.1 Размеры окладов работников физической культуры и спорта физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквамед» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденной 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 «Аквамед», занимающих должности служащих и рабочих, устанавливаются 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 «Аквамед» устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 Приложения № 1 к настоящему Положению, для медицинских работников физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквамед» - в соответствии с пунктом 2 Приложения № 8.

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

Работникам физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквамед», содействующим оказанию платных услуг, ежемесячно выплачиваются выплаты

стимулирующего характера, которые назначаются в зависимости от количества отработанного времени в расчетном месяце, а для инструкторов по спорту ещё и 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% от 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)

2.13.1 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.

2.13.3 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.

3.7 Учитывая, что, в соответствии со статьей 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.

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

3.9 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, установленной по совмещаемой должности.

3.10 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, установленной по совмещаемой должности.

3.11 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.

3.12 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 часовой 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.

3.13 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 нерабочей 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 наличии);

- 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).

3.14 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 – не менее 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 и в Центре практической психологии на договорной основе

(аудиторная работа, учебно-методическое обеспечение цикла, реализация программ дополнительного профессионального образования и образовательных программ с использованием дистанционного образовательного компонента), по завершению платного цикла или программы производится выплата в зависимости от личного вклада работника в проведение обучения с учетом выделения 40% от суммы, поступившей от обучающихся, на коллектив преподавателей;

- оказание консультационных и методических услуг в Центре практической психологии на договорной основе, при этом за оказанные услуги производится выплата в зависимости от личного вклада работника с учетом выделения 45% от суммы (без учета НДС), поступившей от оплаты консультационных или методических услуг на счет Университета, на коллектив специалистов;

- подготовку иностранных граждан и лиц без гражданства в Центре тестирования иностранных граждан к прохождению экзамена по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации, консультирование по процедуре прохождения экзамена, организацию и обеспечение проведения экзамена для лиц, желающих получить вид на жительство, разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание, при этом за оказанные услуги производится выплата в зависимости от личного вклада работника с учетом выделения на коллектив специалистов 25% от суммы средств, поступивших от оплаты за организационно-техническое обеспечение проведения экзамена на счет Университета и уменьшенных на сумму, перечисляемую в федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов» согласно заключенному договору оказания услуг;

- 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», при этом по завершению платного обучения производится выплата в зависимости от личного вклада работника в проведение обучения с учетом выделения 22% от суммы, поступившей от оплаты обучения по вышеуказанной программе на счет Университета, на

коллектив преподавателе;

- выполнение работником из числа профессорско-преподавательского состава на кафедре функций по методическому обеспечению учебного процесса (функций учебного доцента (ассистента)). Стимулирующая надбавка в размере 5000 рублей по представлению проректора по учебной работе устанавливается по решению рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи и выплачивается в период с 1 сентября по 30 июня.

4.3 Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение установленных нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса по 3 уровням сложности в соответствующей возрастной категории выплачивается работникам Университета, для которых Университет является основным местом работы 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 подачи работником заявления о назначении выплаты, но не ранее даты заключения трудового договора.

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 - 165 руб. за каждый академический час; старший преподаватель, доцент - 220 руб. за каждый академический час; профессор, заведующий кафедрой - 275 руб. за каждый академический час;

- наличие почетного звания, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградой 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 физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины (по курсу физического воспитания)):

* 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 или спортивный судья всероссийской категории в размере 10 000 рублей в месяц.

- в соответствии с требованием постановления Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 № 2539 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» педагогическим работникам, назначенным кураторами учебных групп

устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя (куратора). Размер указанной стимулирующей надбавки с 1 марта 2024 года составляет 10 000 рублей и подлежит пересмотру при изменении его размера нормативно-правовым актом.

4.6 Стимулирующая надбавка работникам подразделений, занимающихся лечебной деятельностью, из числа врачей и среднего медицинского персонала выплачивается ежемесячно в следующих случаях:

- наличие ученой степени: кандидата медицинских наук – 5% от должностного оклада; доктора медицинских наук – 10% от должностного оклада;

- наличие квалификационной категории: вторая – 1,5% от должностного оклада; первая – 3% от должностного оклада; высшая – 4,5% от должностного оклада;

4.7 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 устанавливается 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 – 15159,00			
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; Специалист по учебно-методической работе	1	15159,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории; Старший диспетчер факультета	1,15	17432,85
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории; Тьютор	1,25	18948,75

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
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель с высшим образованием, без предъявления требований к стажу	44075,00
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	45965,00
	Ассистент, преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	49110,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель с высшим образованием	45650,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук	46595,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук	49110,00
3 квалификационный уровень	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук	49110,00
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	50370,00
	Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	51630,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук	57930,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	59180,00
	Доцент, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	60440,00
4 квалификационный уровень	Профессор, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	56670,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук	65480,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	66740,00
	Профессор, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	70520,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент	66740,00

	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессор	68000,00
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	75555,00
	Заведующий кафедрой, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	81850,00

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	46595,00
	Ассистент, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу	48485,00
	Ассистент, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу	55410,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель с высшим образованием, выполняющий лечебную работу	47225,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень кандидата наук, выполняющий лечебную работу	49110,00
	Старший преподаватель, имеющий ученую степень доктора наук, выполняющий лечебную работу	56670,00
3 квалификационный уровень	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук	51630,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцента"	56670,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "профессор"	59180,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	61700,00
	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "доцент"	64220,00

	Доцент, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание "профессор"	65480,00
4 квалификационный уровень	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора	60440,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук	70520,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	71775,00
	Профессор, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	75555,00
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцента	70520,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора	73035,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание доцент	80590,00
	Заведующий кафедрой, выполняющий лечебную работу и имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание профессор	85625,00
6 квалификационный уровень	Декан факультета при среднегодовой численности обучающихся:	
	до 1000 человек	70520,00
	до 2000 человек	73035,00
	до 5000 человек	88145,00
	Декан факультета дополнительного профессионального образования	73035,00

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 – 26529,00			
1 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 центра трансфера технологий; Начальник отдела анализа и планирования научной деятельности; Начальник отдела подготовки научно-педагогических кадров, интеллектуальной собственности; Начальник отдела по воспитательной работе; Начальник единой диспетчерской службы; Помощник ректора; Начальник отдела лицензирования и аккредитации; Начальник отдела поддержки студенческой молодёжи; Начальник центра развития добровольчества и социального проектирования; Начальник диджитал-центра;	1	26529,00

	Начальник отдела клинических исследований		
2 квалификационный уровень	<p>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 менеджмента здравоохранения и управления проектами; Начальник центра тестирования иностранных граждан Начальник учебно-методического отдела</p>	1,1	29181,90
3 квалификационный уровень	<p>Начальник ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья; Начальник управления внеучебной деятельности и молодежной политики; Начальник отдела технического сопровождения и оперативной полиграфии; Начальник центра развития образования; Начальник учебного управления; Начальник учебно-методического управления; Начальник управления по научной работе; Заведующий редакцией научных изданий; Советник при ректорате</p>	1,2	31834,80
4 квалификационный уровень	Начальник центра дополнительного профессионального образования	1,3	34487,70
5 квалификационный уровень	Директор Ефремовского филиала ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	1,5	39793,50

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 – 25265,00			
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; Заместитель начальника отдела кадров	1	25265,00
2	Заместитель декана факультета дополнительного профессионального образования; Заместитель декана лечебного факультета; Заместитель декана стоматологического факультета; Заместитель декана педиатрического факультета	1,2	30318,00

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 – 15159,00			
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; паспортист	1,05	15916,95
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»: старший паспортист	1,07	16220,13

2. *Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15792, 00			
1 квалификационный уровень	администратор; лаборант; диспетчер; корректор; заведующий кабинетом; специалист паспортно-визовой работы; специалист по работе с молодежью; техник; техник по эксплуатации спортивной техники; техник по эксплуатации и ремонту зданий	1	15792,00
	администратор стоматологической поликлиники;	Осуществляет работу на условиях «эффективного контракта»	17054,00
	лаборант клинической или фармацевтической кафедры	1,04	16423,68
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий медицинским складом; заведующий складом ГО; заведующий хозяйством; Должности служащих	1,2	18950,40

	<p>первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</p>		
	<p>Старший лаборант клинической или фармацевтической кафедры</p>	1,52	24003,84
3 квалификационный уровень	<p>заведующий библиоцентром;</p> <p>заведующий столовой;</p> <p>заведующий производством (шеф-повар);</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория</p>	1,56	24635,52
4 квалификационный уровень	<p>механик;</p> <p>мастер участка;</p> <p>бригадир;</p> <p>электромеханик по ремонту и обслуживанию медицинского оборудования;</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»</p>	1,60	25267,20

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 – 17687,00			
1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; инженер по качеству; инженер-сметчик; инженер по надзору за строительством и ремонтом; 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;	1	17687,00

	<p>специалист по обеспечению безопасности дорожного движения;</p> <p>специалист по организационно-методической работе;</p> <p>экономист;</p> <p>специалист по административно-хозяйственной деятельности;</p> <p>специалист по режиму секретности;</p> <p>информатик-экономист;</p> <p>юрисконсульт;</p> <p>тьютор-консультант</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория;</p> <p>графический дизайнер;</p> <p>научный редактор</p>	1,15	20340,05
3 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория</p>	1,25	22108,75
4 квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	1,35	23877,45
5 квалификационный уровень	<p>Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;</p> <p>заместитель главного бухгалтера;</p> <p>руководитель сервиса переводов</p>	1,50	26530,50

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 – 29055,00			
1 квалификационный уровень	<p>Начальник режимно-секретного подразделения; Начальник отдела кадров; Начальник юридического отдела; Начальник канцелярии; Начальник отдела статистического анализа; Начальник отдела имущественного комплекса; Начальник планово-экономического отдела; Начальник отдела конкурентных закупок; Начальник отдела прямых закупок; Начальник отдела пожарной безопасности; Начальник отдела безопасности и режима; Начальник отдела внутреннего контроля и аудита; 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;</p>	1	29055,00

	Директор физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed»; Начальник отдела визовой и регистрационной работы; Начальник управления по лечебной работе; Начальник управления контрактной системы и закупок;		
2 квалификационный уровень	Главный инженер	1,20	34866,00

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 общепрофессиональным профессиям рабочих**

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15159,00			
1 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	15159,00

	слесарь-сантехник; вахтер; уборщик служебных помещений; оператор центрального теплового пункта; оператор торговых аппарата; 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	17432,85

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 15792,00			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	1	15792,00

	<p>профессий рабочих: водитель автомобиля; тракторист; маляр; штукатур; плотник ремонтно-строительной бригады; электросварщик; электромонтер; электромонтажник; электромонтажник по освещению и осветительным сетям; облицовщик-плиточник; буфетчик; слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	1,04	16423,68
3 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	1,07	16897,44
4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)</p>	1,11	17529,12

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 – 15792,00		
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; художественный руководитель	1	15792,00

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 17687,00		
Концертмейстер; библиотекарь; библиограф;	1	17687,00
Библиотекарь 2 категории	1,15	20340,05
Библиотекарь 1 категории	1,25	22108,75
Ведущий библиотекарь; Ведущий библиограф	1,35	23877,45

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 – 24002,00		
Заведующий сектором комплектования научной обработки и учета фонда; Заведующий сектором обслуживания и хранения фондов; Заведующий информационно-библиографическим сектором; Режиссер; Дирижер; Балетмейстер; Хормейстер; Звукорежиссер	1	24002,00

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 –15159,00			
1 квалификационный уровень	Дежурный по спортивному залу	1	15159,00

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 –15792,00			
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре; Инструктор по спорту Инструктор-методист спортивного клуба	1	15792,00

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 – 15792,00			
1 квалификационный уровень	Ветеринарный фельдшер	1	15792,00

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 – 17687,00			
1 квалификационный уровень	Агроном; Ветеринарный врач	1	17687,00
2 квалификационный уровень	Специалисты II категории: агроном, ветеринарный врач	1,15	20340,05
3 квалификационный уровень	Специалисты I категории: агроном, ветеринарный врач	1,25	22108,75
4 квалификационный уровень	Ведущий агроном	1,35	23877,45

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 –17687,00			
1 квалификационный уровень	Лаборант-исследователь; лаборант	1	17687,00
2 квалификационный уровень	Старший лаборант-исследователь; старший лаборант	1,1	19455,70

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, не имеющий ученой степени	41405,00
	Научный сотрудник, не имеющий ученой степени	43575,00
	Младший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	44020,00
	Научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	46050,00
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник, имеющий высшее образование и стаж работы не менее 5 лет	47060,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	53060,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание	55770,00

	«доцент»	
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	67095,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	62385,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	66350,00
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	69000,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук, ученое звание «профессор»	71650,00
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	63045,00

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; сестра-хозяйка	11847,00

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	25330,00
2 квалификационный уровень	Рентгенолаборант	25855,00
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	26275,00
4 квалификационный уровень	Зубной врач; Медицинская сестра процедурной; Фельдшер; Фельдшер-лаборант; Акушерка	27195,00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра; Старший медицинский регистратор;	32056,00

	Старший зубной техник	
--	-----------------------	--

3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Врач-стажер	35524,00
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, за исключением врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням	42040,00
3 квалификационный уровень	Врач-терапевт-участковый Врач общей практики (семейный врач)	42671,00
4 квалификационный уровень	Врач-анестезиолог-реаниматолог	45220,00

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-сердечно-сосудистый хирург; Заведующий отделением, врач-гематолог Заведующий отделением, врач-аллерголог-иммунолог; Заведующий клинико-диагностической лабораторией, врач клинической-лабораторной диагностики	50448,00

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

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1	Главный врач	82462,00
2	Заведующий поликлиникой РязГМУ	68315,00
3	Главный врач стоматологической поликлиники	77018,00
4	Главная медицинская сестра	36785,00

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 - 15918,00			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Фармацевт	1,12	17828,16

2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
Базовый оклад – 20592,00			
3 квалификационный уровень	Врач-эпидемиолог Врач по спортивной медицине	1,21	24916,32

* выплата заработной платы осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

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	42040,00

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

**Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок
работникам из числа профессорско-преподавательского состава
в рамках эффективного контракта**

1. Порядок регулирует вопросы начисления и выплат стимулирующих надбавок работникам из числа профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России, осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

Стимулирующая выплата за качество и результаты образовательной и/или научной деятельности работника устанавливается на основе показателей и критериев оценки эффективности осуществления образовательной и/или научной деятельности.

2. Оценка выполнения критериев эффективности осуществления образовательной деятельности «Руководство, координация и актуализация образовательной программы высшего образования и среднего профессионального образования» и «Успеваемость» осуществляется 2 (два) раза за учебный год, отчетный период – учебный семестр.

2.1. Стимулирующая выплата за выполнение критерия эффективности «Руководство, координация и актуализация образовательной программы высшего образования и среднего профессионального образования» производится 2 (два) раза в год в октябре и марте по итогам весеннего и осеннего семестра соответственно.

Учебно-методический отдел не позднее 15 сентября и 15 февраля предоставляет на согласование проректору по учебной работе списки работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших в отчетном семестре вышеуказанный критерий, с указанием сроков реализации программы.

Проректор по учебной работе не позднее 20 сентября и 20 февраля передает согласованные списки работников из числа профессорско-преподавательского состава для проверки в отдел кадров.

Отдел кадров проводит проверку и при необходимости корректировку списков и передает их для начисления размера стимулирующей выплаты в планово-экономический отдел, не позднее 25 сентября и 25 февраля.

2.2. Стимулирующая выплата за выполнение критерия эффективности «Успеваемость» производится 2 (два) раза в год в ноябре и апреле по итогам весеннего и осеннего семестра соответственно. По критерию «Успеваемость» размер выплат рассчитывается пропорционально доли занимаемой ставки, по остальным критериям – без учета величины занимаемой ставки.

Сведения о выполнении критерия «Успеваемость» формируются учебным отделом. Список кафедр, на которых выполнен указанный критерий составляется учебным отделом в срок до 10 апреля (за осенний семестр) и до 10 ноября (за весенний семестр) и передается на согласование проректору по учебной работе.

Списки кафедр, на которых выполнен критерий «Успеваемость», не позднее 15 апреля (за осенний семестр) и не позднее 15 ноября (за весенний семестр) передаются в отдел кадров. Отдел кадров формирует поименные списки преподавателей, работавших в оцениваемом семестре на кафедрах, выполнивших критерий «Успеваемость» с указанием доли ставки, занимаемой работником в оцениваемом семестре.

Не позднее 20 апреля (за осенний семестр) и до 20 ноября (за весенний семестр) отдел кадров передает в планово-экономический отдел поименные списки преподавателей для расчета размера выплаты по критерию «Успеваемость».

Планово-экономический отдел после получения списка работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших критерии эффективности оценки образовательной деятельности производит расчет стимулирующей выплаты каждому работнику, готовит приказ об осуществлении выплат и передает его в бухгалтерию.

3. Оценка выполнения критериев эффективности осуществления образовательной деятельности (кроме критериев «Успеваемость» и «Руководство, координация и актуализация образовательной программы высшего образования и среднего профессионального образования») осуществляется 1 (один) раз в год в октябре.

3.1. Выплаты стимулирующего характера за выполнения критериев: «Издание учебников», «Издание учебной литературы (учебных пособий, учебно-методических пособий, практикумов, рабочих тетрадей, атласов) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ»; Обеспечение методическими материалами дисциплин, модулей, практик (рабочая программа + методические рекомендации по всем видам работ) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ»; «Разработка рабочей программы элективной/факультативной дисциплины/новой дисциплины в связи с федеральными требованиями или в соответствии с планом стратегического развития университета»; «Создание электронного образовательного ресурса

(электронного курса лекций, учебного фильма) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ с обязательным размещением на платформе РязГМУ-онлайн»; «Разработка новой образовательной программы в связи с лицензированием, обновлением ФГОС ВО и СПО или иными федеральными рекомендациями»; «Первичная специализированная аккредитация ординаторов»; Организация внеучебной работы для преподавателей кафедры физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины» производится в октябре, отчетный период – учебный год.

Сведения о выполнении критериев оценки эффективности осуществления образовательной деятельности подаются на согласование проректору по учебной работе не позднее 15 сентября следующими подразделениями

- Критерий «Издание учебников» – учебно-методический отдел;
- Критерий «Издание учебной литературы (учебных пособий, учебно-методических пособий, практикумов, рабочих тетрадей, атласов) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ» – учебно-методический отдел;
- Критерий «Обеспечение методическими материалами дисциплин, модулей, практик (рабочая программа + методические рекомендации по всем видам работ) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ» – учебно-методический отдел;
- Критерий «Разработка рабочей программы элективной/факультативной дисциплины/новой дисциплины в связи с федеральными требованиями или в соответствии с планом стратегического развития университета» – учебно-методический отдел;
- Критерий «Создание электронного образовательного ресурса (электронного курса лекций, учебного фильма) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ с обязательным размещением на платформе РязГМУ-онлайн» – Центр развития образования в сентябре.
- Критерий «Разработка новой образовательной программы в связи с лицензированием, обновлением ФГОС ВО и СПО или иными федеральными рекомендациями» – учебно-методический отдел;
- Критерий «Первичная специализированная аккредитация ординаторов» (учитывается по итогам проведенной первичной специализированной аккредитации ординаторов) – Аккредитационно-симуляционный центр;
- Критерий «Организация внеучебной работы для преподавателей кафедры физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины» – кафедра физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины.

Проректор по учебной работе согласовывает (при необходимости

корректирует списки работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших указанные критерии) и передает их не позднее 20 сентября в отдел кадров.

Отдел кадров проверяет списки профессорско-преподавательского состава и не позднее 23 сентября передает их в планово-экономический отдел для расчета размера стимулирующей выплаты каждому работнику.

Планово-экономический отдел после получения списка работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших критерии эффективности оценки образовательной деятельности производит расчет стимулирующей выплаты каждому работнику, готовит приказ об осуществлении выплат и передает его в бухгалтерию.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за выполнения критериев «Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ» и «Выполнение плановых объемов заданий, финансируемых из средств федерального бюджета и средств университета» производится один раз в год в марте – отчетный период календарный год.

Сведения о выполнении указанных критериев подает деканат факультета дополнительного профессионального образования проректору по учебной работе не позднее 10 февраля.

Проректор по учебной работе согласовывает (при необходимости корректирует списки работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших указанные критерии) и передает их не позднее 15 февраля в отдел кадров.

Отдел кадров проверяет списки профессорско-преподавательского состава и не позднее 20 февраля передает их в планово-экономический отдел для расчета размера стимулирующей выплаты каждому работнику.

Планово-экономический отдел после получения списка работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших критерии эффективности оценки образовательной деятельности, производит расчет стимулирующей выплаты каждому работнику, готовит приказ об осуществлении выплат и передает его в бухгалтерию.

4. Оценка эффективности осуществления научной деятельности работников из числа профессорско-преподавательского состава производится 1 (один) раз за учебный год. Отчетный период – учебный год (с 01 сентября по 31 августа отчетного года).

Отчет о выполнении критериев эффективности работник направляет самостоятельно в отдел анализа и планирования научной деятельности (на адрес электронной почты nauka@rzgmu.ru) до 01 октября текущего года в редактируемом виде (в формате Word и др.).

Отдел анализа и планирования научной деятельности проверяет полученные отчеты, обобщает полученные сведения и передает поименный список преподавателей, выполнивших критерии и показатели эффективности, в отдел кадров для проверки наличия трудовых отношений с работниками не позднее 20 октября, отдел кадров выверяет списки работников и передает их в планово-экономический отдел не позднее 23 октября для расчета размера выплаты.

Планово-экономический отдел после получения списка работников из числа профессорско-преподавательского состава, выполнивших критерии эффективности оценки научной деятельности производит расчет стимулирующей выплаты каждому работнику, готовит приказ об осуществлении выплат и передает его в бухгалтерию.

5. По критериям, размер выплат по которым указан на коллектив, указывается общее количество авторов, выплаты же производятся работникам университета пропорционально доле участия каждого работника (с учетом авторов, не являющихся работниками университета).

6. Для определения размера выплаты по критерию «Успеваемость» учитывается доля ставки, занимаемая работником в университете на соответствующей кафедре, размер выплаты по другим критериям от доли занимаемой ставки не зависит.

7. Каждый показатель эффективности выполнения образовательной и/или научной деятельности для расчета размера выплаты по эффективному контракту может быть использован только один раз (или по основной должности или по должности, занимаемой по совместительству).

8. При значительном превышении выполнения показателей и критериев оценки эффективности осуществления образовательной и/или научной деятельности, а так же когда выполненный критерий (показатель) имеет большое значение для нескольких кафедр или для университета в целом, по представлению проректора по учебной работе и/или проректора по научной работе и инновационному развитию, работник кроме получения стимулирующей выплаты за выполнение условий эффективного контракта может быть премирован в порядке определенном Положением о премировании Работников ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России. Служебная записка о премировании подается проректором по учебной работе и/или проректором по научной работе и инновационному развитию после проведения анализа предоставленных отчетов о выполнении критериев эффективности на имя ректора и рассматривается на заседании рабочей группы по вопросам оплаты труда, премирования и оказания материальной помощи.

Выплаты стимулирующего характера для работников из числа профессорско-преподавательского состава

Показатели и размеры выплат для работников университета, реализующих основные профессиональные и дополнительные образовательные программы

Наименование критерия	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер выплат ассистенту, преподавателю, старшему преподавателю, доценту, профессору	Размер выплат зав. кафедрой
<i>Критерии оценки эффективности осуществления образовательной деятельности</i>					
Успеваемость *	Информация учебного управления	Доля студентов, не успевающих по преподаваемым дисциплинам не более 5%	Апрель	6000	11000
			Ноябрь	6000	11000
Издание учебников	Решение учебно-методического совета	Не менее 6 печатных листов	Октябрь	100000 на коллектив авторов**	
Издание учебной литературы (учебных пособий, учебно-методических пособий, практикумов, рабочих тетрадей, атласов) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ	Решение учебно-методического совета	Не менее 5 печатных листов	Октябрь	20000 на коллектив авторов**	
Обеспечение методическими материалами дисциплин, модулей, практик (рабочая программа + методические рекомендации по всем	Показатели обеспеченности рассчитываются учебно-методическим отделом	100%	Октябрь	10000 на коллектив авторов**	10000

видам работ) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ					
Разработка рабочей программы элективной/факультативной дисциплины/новой дисциплины в связи с федеральными требованиями или в соответствии с планом стратегического развития университета	Решение учебно-методического совета	Показатели обеспеченности рассчитываются учебно-методическим отделом	Октябрь	12000 на коллектив авторов за одну программу**	12000
Создание электронного образовательного ресурса (электронного курса лекций, учебного фильма) в соответствии с учебными планами реализуемых образовательных программ с обязательным размещением на платформе РязГМУ-онлайн	Представление информации центра развития образования	Продолжительность 1 фильма не менее 20 минут, видеоматериалов – не менее 60 минут	Октябрь	15000 на коллектив авторов**	
Руководство, координация и актуализация образовательной программы высшего образования и среднего профессионального образования	Показатели обеспеченности рассчитываются учебно-методическим отделом	100%	Март Октябрь	Руководителю образовательной программы в зависимости от срока обучения по данной программе: 12000 – 2 года обучения; 14000 – 3 года обучения; 16000 – 4 года обучения; 20000 – 5 лет обучения; 23000 – 6 лет обучения	

Разработка новой образовательной программы в связи с лицензированием, обновлением ФГОС ВО и СПО или иными федеральными рекомендациями	Показатели обеспеченности рассчитываются учебно-методическим отделом	100% наличие всех компонентов ОП	Октябрь	Руководителю образовательной программы в зависимости от срока обучения по данной программе: 24000 – 2 года обучения; 28000 – 3 года обучения; 40000 – 5 лет обучения; 46000 – 6 лет обучения	
Первичная специализированная аккредитация ординаторов	Информация предоставляется аккредитационно-симуляционным центром	Аккредитация 95% выпускников ординатуры по специальности	Октябрь	10000 ответственному за подготовку по специальности	10000
Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ	Информация деканата ФДПО	Размещение на сайте университета	Март	За каждую программу на коллектив авторов в зависимости от объемов цикла: 4000 – 36-часовые; 6000 – 72-часовые; 10000 – 144-часовые; 20000 – 576-часовые и более	
Выполнение плановых объемов заданий, финансируемых из средств федерального бюджета и средств университета	Информация деканата ФДПО		Март	10000 (преподаватели, оформленные на ставки ДПО)	15000
Организация внеучебной работы для преподавателей кафедры физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины	Кафедра физического воспитания, лечебной физкультуры и спортивной медицины предоставляет документы о присвоении разряда или кмс	Подготовка студентов-разрядников	Октябрь	За каждого подготовленного студента-разрядника: 6000 – кандидат в мастера спорта; 4000 – первый спортивный разряд; 2500 – второй и третий спортивный разряд	

* – оплата производится пропорционально доли занимаемой ставки

** – указывается общее количество авторов, выплата производится сотрудникам университета пропорционально доле участия каждого сотрудника (с учетом авторов, не являющихся работниками университета)

Критерии оценки эффективности осуществления научной деятельности

Наименование критерия, определяющего стимулирующую выплату	Условия получения	Показатели и критерии			Периодичность	Размер выплаты для 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 тиражом не менее 500 экземпляров или электронное издание	Подтверждение издания путем предоставления оригинала издания				1 раз за издание	100000 на коллектив	100000 на коллектив	100000 на коллектив
публикация статей:	Подтверждение издания путем предоставления копии или оригинала статьи	Зав. каф., профессор	Доцент	Старший преподаватель, Ассистент, преподаватель	1 раз за учебный год			
в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу цитирования РИНЦ и имеющих импакт-фактор не менее 0,3		Не менее 4	Не менее 3	Не менее 2		10000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	14000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	16000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)

в журналах, входящих в международные цитатно-аналитические базы данных Web of Science, Scopus, PubMed		Не менее 2	Не менее 1	Не менее 1		20000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	22000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	24000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)
в журналах, включенных в перечень ВАК Минобрнауки России		Не менее 5	Не менее 4	Не менее 2		14000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	17000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	20000 за статью на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)
Обеспечение патентно-лицензионной работы Российские, зарубежные патенты и изобретения, свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ, базы данных, товарный знак	Документальное подтверждение получения охранного документа	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	6000 за единицу на коллектив	10000 за единицу на коллектив	10000 за единицу на коллектив
		Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1				

Выигранные гранты и научные конкурсы, аффилированные с РязГМУ и предполагающие получение финансирования на счет университета, за исключением внутривузовских грантов и грантов, финансирование которых поступает на личные счета грантообладателей	Грантообладателю и соисполнителям, указанным в договоре на заявке на грант	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	1 % от суммы гранта	3% от суммы гранта	5% от суммы гранта
		1 грант	1 грант	1 грант				
Участие в редколлегиях/редсоветах рецензируемых журналов, включенных в международные базы цитирования Scopus, Web of Science, PubMed (кроме журналов университета)	Предоставление сканированных копий журналов	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	7500 за журнал	7500 за журнал	7500 за журнал
		Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1				

Рецензирование статей в журналах университета	Предоставление сканированных копий рецензий	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	5000 за статью	5000 за статью	5000 за статью
		Не менее 3	Не менее 3	Не менее 3				
Участие в оргкомитете международных конференций	Предоставление программы конференции	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	1 раз по итогам учебного года	5000 за конференцию	5000 за конференцию	5000 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 по итогам учебного года	Кандидатская диссертация – 25000 Докторская диссертация – 50000		

		Своевременная (решение УС университета о рекомендации к защите до окончания срока планирования диссертации)	года	Кандидатская диссертация – 20000 Докторская диссертация – 40000
Подготовка научно-педагогических кадров, защищенные диссертации под руководством работника	Диплом/приказ ВАК	Досрочная (приказ ВАК до окончания срока планирования диссертации)	1 раз по итогам учебного года	Кандидатская диссертация – 25000 Докторская диссертация – 50000
		Своевременная (решение УС университета о рекомендации к защите до окончания срока планирования диссертации)		Кандидатская диссертация – 20000 Докторская диссертация – 40000

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

Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам, занимающим должности деканов, в рамках эффективного контракта

1. Порядок регулирует вопросы начисления и выплат стимулирующих надбавок работникам, занимающим должности деканов, ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России, осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

Стимулирующая выплата за качество и результаты работы устанавливается на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, занимающих должности деканов.

2. Оценка эффективности деятельности деканов (кроме декана факультета дополнительного профессионального образования) производится 2 (два) раза за учебный год. Отчетный период – учебный семестр.

Сведения о выполнении деканами критериев за весенний семестр – с 01 октября по 15 октября, за осенний семестр – с 01 марта по 15 марта предоставляются проректору по учебной работе.

Сведения о выполнении деканами критериев эффективности предоставляются проректору по учебной работе следующими подразделениями:

- Критерий «Успеваемость студентов факультета по итогам промежуточных аттестаций» (учитывается по итогам зимней и летней сессии) – учебный отдел;

- Критерий «Успеваемость выпускников факультета по результатам ГИА» (учитывается по итогам отчетного учебного года, данные предоставляются только в октябре) – учебный отдел;

- Критерий «Доля студентов факультета, отчисленных по причине невыполнения учебного плана» (учитывается по итогам зимней и летней сессии) – учебный отдел.

- Критерий «Отсутствие задолженности по оплате за обучение студентами факультета, обучающихся на платной основе» (учитывается по итогам зимней и летней сессии) – бухгалтерия;

- Критерий «Первичная аккредитация выпускников» (учитывается по итогам отчетного учебного года, данные предоставляются только в октябре) – аккредитационно-симуляционный центр.

Проректор по учебной работе согласует сведения о выполнении деканами критериев эффективности с 16 октября по 20 октября и с 16 марта по 20 марта и передает список деканов, выполнивших критерии эффективности, начальнику отдела кадров для проверки списка работников с 21 октября по 23 октября и с 21 марта по 23 марта.

Начальник отдела кадров передает проверенные списки деканов начальнику планово-экономического отдела с 25 октября по 26 октября и с 25 марта по 26 марта.

Планово-экономический отдел производит начисление размера выплаты стимулирующего характера, готовит приказ и передает его в бухгалтерию для осуществления выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев эффективного контракта.

3. Оценка эффективности деятельности декана факультета дополнительного профессионального образования производится 1 (один) раз за календарный год. Отчетный период – календарный год.

Сведения о выполнении деканами критериев эффективности предоставляются проректору по учебной работе не позднее 15 февраля.

Сведения о выполнении деканами критериев эффективности подаются следующими подразделениями:

- Критерий «Выполнение государственного задания» – деканат факультета дополнительного профессионального образования;

- Критерий «Наличие всех компонентов разработанных и утвержденных УМС Университета дополнительных профессиональных программ по всем направлениям подготовки, реализуемым факультетом» – учебно-методический отдел;

- Критерий «Отсутствие задолженности по оплате за обучение курсантами факультета, обучающимися на платной основе» – бухгалтерия;

- Критерий «Увеличение доходов от внебюджетной деятельности факультета» – бухгалтерия;

- Критерий «Первичная специализированная аккредитация врачей и провизоров» – аккредитационно-симуляционный центр.

Проректор по учебной работе согласует предоставленные сведения с 16 февраля по 20 февраля и передает их в планово-экономический отдел не позднее 25 февраля для расчета размера выплаты.

Планово-экономический отдел производит начисление размера выплаты

стимулирующего характера, готовит приказ и передает его в бухгалтерию для осуществления выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев эффективного контракта.

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	Рассчитывается как отношение численности аттестованных студентов факультета к численности студентов факультета, обязанных сдать сессию.	Более 80%	Март	20000
			Октябрь	20000
Успеваемость выпускников факультета по результатам ГИА	Рассчитывается как отношение численности аттестованных по результатам ГИА выпускников к численности выпускников факультета, обязанных сдать ГИА.	Более 95%	Октябрь	20000
Доля студентов факультета, отчисленных по причине невыполнения учебного плана	Рассчитывается как отношение числа отчисленных студентов факультета к численности контингента студентов на факультете на 01 ноября	До 5%	Март	20000
			Октябрь	20000
Отсутствие задолженности по оплате за обучение студентами факультета, обучающихся на платной основе	Показатель рассчитывается как отношение числа студентов, оплативших обучение в срок, указанный в договоре, к общему контингенту студентов, обучающихся на платной основе	Не более 5%	Март	15000
			Октябрь	15000
Первичная аккредитация выпускников	Информация предоставляется аккредитационно-симуляционным центром	95% и более	Октябрь	20000

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	Фактическое выполнение государственного задания	100%	Февраль	20000
Наличие всех компонентов разработанных и утвержденных УМС Университета дополнительных профессиональных программ по всем направлениям подготовки, реализуемым факультетом	Показатель считается выполненным при наличии на факультете всех ДПП, реализуемых факультетом. Программы должны быть зарегистрированы в учебно-методическом управлении по состоянию на 30 декабря отчетного года	100%	Февраль	10000
Отсутствие задолженности по оплате за обучение курсантами факультета, обучающимися на платной основе	Показатель рассчитывается как отношение числа курсантов, оплативших обучение в срок, указанный в договоре, к общему контингенту курсантов, обучающихся на платной основе. Информацию предоставляет бухгалтерия.	Не более 1 %	Февраль	10000
Увеличение доходов от внебюджетной деятельности факультета	Показатель рассчитывается по уровню дохода от внебюджетной деятельности прошлого года в процентном отношении к уровню доходов отчетного периода	Не менее 5%	Февраль	10000
Первичная специализированная аккредитация врачей и провизоров	Информация предоставляется аккредитационно-симуляционным центром	Не менее 95%	Февраль	20000

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	100%	10 %	Отчет ректору	годовая

	подготовки обучающихся				
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 НПП университета согласно плану мероприятий 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/40заявок	10%	Отчет ректору	годовая
6	Выполнение плана подготовки и подачи аттестационных дел кандидатских и докторских диссертаций в университете	не менее 12	10 %	Отчет ректору	годовая
7	Выполнения плана подачи аттестационных дел на присвоение ученых званий	не менее 10	10 %	Отчет ректору	годовая

	работниками университета				
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 зарубежных НПР проработавших в университете не менее 6 месяцев, в общей численности НПР	100%, в том числе не менее 1 НПР в год	5%	Отчет ректору	годовая

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

№ 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	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

6. Показатели и критерии оценки эффективности работы проректора по административно-хозяйственной деятельности и комплексной безопасности

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1	Обеспечение комплексной безопасности Университета, организация работы по противодействию терроризму и экстремизму	Наличие утвержденного плана мероприятий по обеспечению комплексной безопасности Университета, противодействию терроризму и экстремизму	20%	Отчет ректору	годовая
2	Контроль состояния имущественного комплекса	Своевременное проведение комплексного анализа состояния, имущественного комплекса, разработка пути решения выявленных проблем и внесение предложений по устранению недостатков	10%	Отчет ректору	годовая
3	Поддержание состояния материально-технической базы университета в соответствии с требованиями	Соответствие материально-технической базы университета предъявляемым требованиям	10%	Отчет ректору	годовая
4	Своевременность выполнения плана ремонта объектов инфраструктуры	Выполнение работ в установленные сроки	10%	Отчет ректору	годовая
5	Обеспечение экономного расходования топливно-энергетических ресурсов	Выполнение плановых мероприятий	10%	Отчет ректору	годовая
6	Обеспечение иногородних студентов, нуждающихся в общежитии, местом для проживания	Достижение и превышение порогового значения	10%	Отчет ректору	годовая
7	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в Университете	Выполнение санитарно-гигиенических условий в соответствии с действующими нормативами	10%		
8	Обеспечение предотвращения чрезвычайных ситуаций,	Отсутствие чрезвычайных ситуаций,	10%	Отчет ректору	годовая

	несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся	несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся			
9	Исполнительская дисциплина	Отсутствие предписаний, актов, протоколов об административных правонарушениях федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности	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

**Порядок назначения и выплат стимулирующих надбавок
работникам Центральной научно-исследовательской лаборатории в
рамках эффективного контракта**

Порядок регулирует вопросы начисления и выплат стимулирующих надбавок для научных сотрудников Центральной научно-исследовательской лаборатории и входящих в неё лабораторий ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России (далее – ЦНИЛ), осуществляющих свою трудовую функцию на условиях эффективного контракта.

Стимулирующая выплата за качество и результаты научной деятельности работника устанавливается на основе критериев оценки эффективности осуществления научной деятельности.

Оценка эффективности научной деятельности научных сотрудников ЦНИЛ производится один раз 1 раз за календарный год в феврале-марте следующего за отчётным года. Отчетный период – календарный год (с 01 января по 31 декабря отчетного года).

Научные сотрудники предоставляют отчет в отдел анализа и планирования научной деятельности (по электронной почте nauka@rzgmu.ru) до 01 февраля следующего за отчётным года в редактируемом виде (в формате Word и др.).

Отдел анализа и планирования научной деятельности проверяет предоставленные работниками отчеты и не позднее 20 февраля года, следующего за отчетным, направляет в планово-экономический отдел поименные списки научных сотрудников с указанием выполненных показателей и количеством критериев.

Планово-экономический отдел рассчитывает по представленным данным размер стимулирующей выплаты для каждого работника, готовит приказ и передает его для оплаты в бухгалтерию Университета.

Если работа в ЦНИЛ для работника является внутренним совместительством, для определения размера выплат по эффективному

контракту научного сотрудника учитываются показатели, которые не учитываются по основному месту работы для определения выплат по эффективному контракту профессорско-преподавательского состава.

Если научный сотрудник ЦНИЛ работает по внутреннему совместительству на должности профессорско-преподавательского состава, то для расчета выплат по эффективному контракту преподавателя не могут быть использованы показатели, которые были учтены при расчеты стимулирующей выплаты по должности научного сотрудника.

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

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
Выплаты за качество выполняемых работ						
Выполнение государственного задания	Непосредственное участие в выполнении работ, утвержденных в государственном задании	100%	По итогам календарного года	6000	10000	20000
Проверка средств измерений и приборов	Подтверждение соответствия средств измерений метрологическим требованиям путем предоставления копии (скана) результатов поверки	Не менее 70% используемого оборудования соответствует требованиям	По итогам календарного года	Не применимо	Не применимо	Размер выплаты для заведующего ЦНИЛ 15000, ведущего научного сотрудника – не применимо
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Проведение научных исследований по выполнению докторских, кандидатских, поисковых работ, грантам и научным	Наличие	Менее 5	По итогам календарного года	2000	2000	2000
		От 5 до 15		10000	10000	10000
		Более 15		18000	18000	18000

конкурсам согласно плану НИР университета											
Проведение научных исследований по научным работам обучающихся студентов, магистров и ординаторов	Наличие	Менее 10			По итогам календарного года	2000	2000	2000			
		От 10 до 15				6000	6000	6000			
		Более 15				12000	12000	12000			
Освоение новых методик исследований	Наличие	1-2			По итогам календарного года	6000	6000	6000			
		3-5				8000	8000	8000			
		Более 5				10000	10000	10000			
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			По итогам календарного года	12000	12000	12000			
		3 типа оборудования и более				18000	18000	18000			
публикация статей:	Подтверждение издания путем предоставления копии или оригинала статьи	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	По итогам календарного года	10000 за статью на коллектив	14000 за статью на коллектив	16000 за статью на коллектив			
в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу научного цитирования РИНЦ и имеющих импакт - фактор не менее 0,3:									Не менее 5	Не менее 4	Не Менее 3
в журналах, входящих в международные цитатно-аналитические									Не менее 2	Не менее 2	Не менее 1
						20000 за статью на коллектив	22000 за статью на коллектив	24000 за статью на коллектив			

базы данных Web of Science, Scopus, PubMed								
в журналах, включенных в перечень ВАК Минобрнауки России и имеющих импакт - фактор не менее 0,3:		Не менее 7	Не менее 6	Не менее 5		14000 за статью на коллектив	17000 за статью на коллектив	20000 за статью на коллектив
Обеспечение патентно-лицензионной работы: Российские и зарубежные патенты на изобретения, полезные модели, свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ, базы данных, товарный знак	Документальное подтверждение получения охранного документа	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	По итогам календарного года	6000 за единицу на коллектив	10000 за единицу на коллектив	10000 за единицу на коллектив
		Не менее 3	Не менее 2	Не менее 1				
Издание рецензируемых монографий в центральных издательствах, объемом свыше 10 печатных листов и тиражом не менее 500 экземпляров или электронное издание	Подтверждение издания путем предоставления оригинала издания				1 раз за издание	100000 на коллектив		
Выигранные гранты и научные конкурсы, аффилированные с РязГМУ и предполагающие получение финансирования на счет	Грантообладателю и соисполнителям, указанным в договоре на заявку на грант	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	По итогам календарного года	1 % от суммы гранта	3 % от суммы гранта	5 % от суммы гранта
		1 грант	1 грант	1 грант				

университета, за исключением внутривузовских грантов и грантов, финансирование которых поступает на личные счета грантообладателей								
Защита диссертации	Диплом/приказ ВАК	Досрочная (приказ ВАК до окончания срока планирования диссертации)	По итогам календарного года	Кандидатская диссертация – 25000 Докторская диссертация – 50000				
		Своевременная (решение УС университета о рекомендации к защите до окончания срока планирования диссертации)		Кандидатская диссертация – 20000 Докторская диссертация – 40000				
Подготовка научно-педагогических кадров, защищенные диссертации под руководством работника	Диплом/приказ ВАК	Досрочная (приказ ВАК до окончания срока планирования диссертации)	По итогам календарного года	Кандидатская диссертация – 25000 Докторская диссертация – 50000				
		Своевременная (решение УС университета о рекомендации к защите до окончания срока планирования диссертации)		Кандидатская диссертация – 20000 Докторская диссертация – 40000				

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	605,00	490,00	305,00
Проведение выездных занятий с обучающимися медицинских классов в рамках реализации образовательных программ довузовской подготовки	700,00	585,00	410,00
Руководство аспирантами	725,00	550,00	-

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	36093,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	38499,00

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 клиники гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России в рамках эффективного контракта

Порядок регулирует вопросы начисления и выплаты стимулирующих надбавок работникам клиники гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России (далее клиника), 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 клиники 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 главного врача, заведующего отделением платных услуг, медицинских сестер, а также медицинского

статистика, старшего медицинского регистратора, медицинского регистратора, администраторов производится ежемесячно следующим образом:

- для главного врача клиники в размере 1 % от общей суммы выручки по приносящей доход деятельности;

- для старшей медицинской сестры и медицинских сестер процедурных 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 отделений стимулирующая надбавка равна 1% от суммы перевыполнения плана за отчетный месяц от приносящей доход деятельности.

-для административного отделения в следующем размере:

- администратор, в деятельность которого входит постоянная работа с кассовым аппаратом -1% от выручки не более 2 000 000 руб.;

- медицинский статистик-1% от суммы перевыполнения плана за отчетный месяц от приносящей доход деятельности;

- администраторы, в деятельность которых входит работа с кассовым аппаратом (не постоянная) -1,5 % от суммы перевыполнения плана от приносящей доход деятельности в отчетном месяце.

- для работников лаборатории – 5% от общей выручки по платным исследованиям, проводимым персоналом, за минусом выручки от медицинских осмотров. Полученная сумма распределяется заведующим лабораторией в зависимости от интенсификации труда и конкретного трудового вклада работника, включая заведующего отделением.

Стимулирующая надбавка для персонала клиники 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 период с 21 числа предшествующего по 20 число отчетного месяца с применением показателей и критериев, указанных в таблицах 1 и 2.

Для врачей отделения платных услуг:

Таблица 1

№	Показатель повышающий	Критерии	Оценка по порядку
1	Ведение пациентов в дневном стационаре	наличие	10% (от стоимости услуги)
2	Административный прием без медицинской сестры	наличие	10% от оклада

4	Выручка, полученная от дополнительных платных услуг врачом аллергологом-иммунологом (вакцинация, кожные пробы, спирометрия)	% от выручки	10%
4	Платный прием пациентов врачами-специалистами (% от выручки в зависимости от количества консультаций)	До 5 10-15 11-20 21-39 >40	10% 15% 20% 25% 30%

-для сотрудников рентгенологического кабинета:

Таблица 2

1	Платные рентгенологические исследования при проведении медицинских осмотров для врачей-рентгенологов и рентгенолаборантов	% от стоимости исследований	15% от выручки
4	Платные рентгенологические исследования пациентов рентгенолаборантом	% от выручки	10 % от выручки
3	Консультация врача-рентгенолога	% от выручки	30% от выручки

2.Оценка эффективности в рамках системы ОМС

Выплаты по результатам эффективности деятельности работников на основе интегрального балльного 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 балльной 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:

- главный врач клиники,
- заведующие отделениями клиники,

- старшая медицинская сестра.

Эффективность работы главного врача клиники, заведующих подразделениями, а также врачей-специалистов в случае, если они занимают одновременно должность главного врача клиники, заведующего подразделениями 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 клиники определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей и представляет собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности.

Стоимость 1 балла ОМС для работников клиники составляет 2 800 рублей за балл.

Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС лаборатории рассчитывается по формуле:

$Ф_{Ломс} = (В_{Ломс}) \times 0,25\%$, где

$В_{Ломс}$ - выручка лаборатории.

Стоимость 1 балла ОМС лаборатории 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 доход 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
Клиники гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава
России в рамках эффективного контракта по
ОМС**

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
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 (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 клиники, 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 клинике	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 ОТДЕЛЕНИЕМ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИС
	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	+4		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
		наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС	+1		
			0		

		качества оказания медицинской помощи			
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, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Главный врач
	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	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 медицинской помощи на 1 ставку врача-специалиста в посещениях (амбулаторный прием) в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
	2. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку врача-специалиста в посещениях (амбулаторный прием) в месяц:	95-101%	+5		МИС
90-94%		+4			

	помощи на 1 ставку врача-специалиста по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	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 предоставления медицинской документации качества оказания медицинской помощи	+2 +1 0		Председатель врачебной комиссии, Уполномочен ый по качеству
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологическ ого режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентиров анного 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		Главный врач
	Итоговое количество баллов		17		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕГО ЛАБОРАТОРИЕЙ**

№ 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		ЛИС
		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	+5		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
		наличие дефектов: нарушение сроков проведения исследований	+3		
		несоблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	0		
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием, правил внутреннего распорядка	наличие нарушения:	+3		Эпидемиолог
		норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	+2		
		правил внутреннего распорядка	+1		
		техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием,	0		
4	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	наличие	+3		ЛИС
		1 замечание	+2		
		Более 1 замечания	0		
5	Соблюдение внутреннего контроля качества испытательной лаборатории, дефекты ведения учетно-отчетной документации	Соблюдение	+3		Главный врач
		Наличие 1 дефекта	+1		
		Наличие более 1 дефекта	0		

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		Главный врач
	Итоговое количество баллов		20		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА ЛАБОРАТОРИИ,
БИОЛОГА**

№ 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 на 1 ставку врача в месяц*:	95-101%	+5		ЛИС, Зав.
		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		Зав. лабораторией
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	+3		Зав. лабораторией Эпидемиолог
			0		
			+1 0		

		правил внутреннего распорядка техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием,			
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. лабораторией
	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	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
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%	+2		ЛИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	Своевременное несвоевременное	+1 0		ЛИС
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе	наличие нарушения:	+3		Зав. лабораторией, Эпидемиолог
		норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	0		
		техники безопасности	0		

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

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:	95-101%	+6		МИС
		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 предоставления медицинской документации	+3 +1		Зав. отделением
		нарушение алгоритмов и методик проведения диагностических исследований	0		
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с оборудованием, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологичес кого режима	+4 0		Зав. отделением, Эпидемиолог
		техники безопасности, медицинской этики и деонтологии, правил	0		

		клиентоориентированного сервиса			
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 1 ставку:				
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на рентген-лаборанта в месяц:	95-101%	+3		МИС
		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 предоставления медицинской документации несвоевременное проведение рентгенографических исследований	+2 +1 0		Врач- рентгенолог
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с рентген оборудованием	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологического режима техники безопасности	+3 0 0		Зав. отделом, Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы на работу)	отсутствие	+2 0		Врачебная комиссия

	рентгенлаборанта), соблюдение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие одной и более			
5	Нарушение технологии рентгенологических исследований	отсутствие наличие	+1 0		Врач-рентгенолог
	Итоговое количество баллов		11		

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

№ 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 медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+ 1		
		Менее 90%	0		
	2. 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, в том числе дефекты ведения медицинской документации и сроков предоставления отчетов, в проведении лекарственного мониторинга, соблюдения условий хранения и срока годности лекарственных препаратов	отсутствие	+3		Врачебная комиссия, фармацевт
		наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации в проведении лекарственного мониторинга, соблюдения условий хранения и срока годности лекарственных препаратов	+1		
			0		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие	+2		Эпидемио лог\ врачебная комиссия
		нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и	0		
			0		

		деонтологии, правил клиентоориентиров анного сервиса			
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы на работу среднего и младшего медицинского персонала)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Врачебная комиссия
	Итоговое количество баллов		10		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Поряд ку	Оценка факти ческая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИС
	1.1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку в месяц:	95-101%	+2		
		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- эпидемиологическ ого режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентиров анного 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:				МИС
	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+2		
		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- эпидемиологическ ого режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентиров анного 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		

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

№ п/п	Показатель повышающий	Критерии	Оценка	Источник информации
1.	Формирование отчетов главному врачу, экономисту по амбулаторно-поликлинической помощи и дневному стационару в рамках программы ОМС	отсутствие наличие	0 +1	Главный врач
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	Главный врач
8.	Ведение и формирование отчетов по медицинской помощи в рамках программы ОМС для каждого врача	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	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
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) в месяц:	95-101%	+2		МИС
		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 предоставления медицинской документации нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	+2 +1 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- эпидемиологиче ского режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентир ованного сервиса	+2 +1 0		Эпидемиолог, Ст. мед.сестра
4.	Удовлетворенность качеством работы регистратуры (жалобы на работу регистратуры)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. мед.сестра
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	+2 0		Ст. мед.сестра
	Итоговое количество баллов		10		

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

№ 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 медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по Центру в месяц:	95-101%	+3		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	+1		Ст. регистратор
		наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации	0		
		нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	0		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения:	+2		Эпидемиолог, Ст. регистратор
		норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	0		
		медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
4.	Удовлетворенность качеством работы регистратора (жалобы на работу регистратора)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. регистратор
5	Организация и содержание рабочего места в соответствии со стандартом	соответствие несоответствие	+1 0		Ст. регистратор
	Итоговое количество баллов		9		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТОРА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
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		МИС
		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. медсестра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие	+2		Эпидемиолог, Ст. мед.сестра
		нарушения:	+1		
		норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
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.сестра
5	Своевременное и правильное составление заявок на закупку реагентов, расходных материалов и лекарственных препаратов для контрактной службы	наличие отсутствие	+1 0		Ст. мед.сестра
	Итоговое количество баллов		8		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТРУКТОРА ПО ЛЕЧЕБНОЙ ФИЗКУЛЬТУРЕ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку: Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку в месяц: 27,5 ед (1 ед=10 мин), 0,25 ст=6,87ед Проведение занятий по лечебной физкультуре школьники группа -45 мин (4,5ед), инд 30мин(3ед) Дошкольники группа -30 мин (3 ед), инд 25мин (2,5ед), Тренажер 15 мин (1,5ед)	95-101% От 6,52ед	+2	
		90-94% От 6,18ед	+ 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	
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 клиентоориентированного сервиса	+2 0 0	
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи, проведения диагностических манипуляций и лечебных процедур (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0	
5	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0	
	Итоговое количество баллов		8	

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ
СЕСТРЫ по МАССАЖУ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку: Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи (массаж грудной клетки) на 1 ставку в месяц: 30 ЕД (24 чел.) на 0,25 ст - 7,5 ЕД	90-101% От 6,7 ЕД	+2	
		85 -90% От 6,3 ЕД	+ 1	
		Менее 85 %	0	
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, несвоевременное и неполное выполнение врачебных назначений	отсутствие наличие дефектов: несвоевременное и неполное выполнение врачебных назначений	+2 0	
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	соблюдение	+2	
		нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	0	
		медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0	
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи, проведения диагностических манипуляций и лечебных процедур (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0	
5	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0	
	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 от 10% до 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 приносящей доход деятельности

Оценка эффективности по приносящей доход 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 0,6% от общей суммы выручки от приносящей доход деятельности;

- для администраторов в размере 1,3% 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 5% 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 170 000 руб.	0
	170 000-250 000 руб.	20% (от выручки)**
	250 000-300 000 руб.	22% (от выручки)**
	300 000-350 000 руб.	24% (от выручки)**
	более 350 000 руб.	28% (от выручки)**

**от выручки за минусом 170 000,00 рублей

- для врачей ортопедического отделения:

Сумма сданной в кассу выручки (на 1 ставку)	менее 250 000 руб.	0
	250 000-350 000 руб.	20% (от выручки)**
	350 000-500 000 руб.	22% (от выручки)**
	500 000-580 000 руб.	24% (от выручки)**
	580 000-650 000 руб.	25% (от выручки)**
более 650 000 руб.	28% (от выручки)**	

**от выручки за минусом 250 000,00 рублей

- для рентгенолаборантов:

Сумма сданной в кассу выручки (на ставку)	отсутствие	0
	наличие	10% (от выручки)

- для зубных техников:

Сумма сданной в кассу выручки (на ставку)	отсутствие	0
	наличие	10% (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, хирургического и ортопедического отделений, а также зубным техникам, используется сумма выручки от приносящей доход деятельности, полученная в отчетном периоде.

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 № 3).

При расчете стимулирующей надбавки зубным техникам ортопедического отделения в сумму выручки включаются доходы по клинической и технической части работ, сопровождающиеся оформленными ими наряд-заказами.

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.

В случае невыполнения врачами нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС, повышающие показатели оценки эффективности по пп. 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 персональных протоколов, не применяются.

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 (max 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 (max 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. 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.	отсутствие наличие	0 +1

	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений		
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	Подготовка медицинского инструментария перед проведением стерилизации	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 (max 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 (max 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 8	8 и менее более 8	0 + 10% (от оклада)
	Удалений в смену – более 4	4 и менее 5 - 7 8 и более	0 + 5% (от оклада) + 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	Подготовка медицинского инструментария перед проведением стерилизации	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 (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 пришлифовывание 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 миогимнастике
13.	Обучение массажу в челюстно-лицевой области
14.	Покрытие 1 зуба фторпротектором
15.	Наложение тяги к миниимпланту
16.	Активация ортодонтического аппарата
17.	Коррекция ортодонтического аппарата
18.	Анестезия

Приложение № 17

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 в рамках эффективного контракта

Порядок регулирует вопросы начисления и выплаты стимулирующих надбавок работникам Поликлиники РязГМУ, 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 Поликлиники РязГМУ 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.

2. Оценка эффективности по внебюджетной деятельности

Стимулирующие выплаты по внебюджетной деятельности предусмотрены для следующих работников Поликлиники РязГМУ:

- заведующего поликлиникой ежемесячно 1% от общей выручки по приносящей доход деятельности;

- работникам комиссии, проводящей медицинские осмотры, по следующему алгоритму:

1. Находится ФОТ без начислений по формуле:

$$\text{ФОТ без начислений} = V_{\text{мо}} - 1\% \text{ зав.пол.} - 10\% \text{ матер. Затраты} / 1,302$$

2. Находится фонд стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{ФОТ стим. выплат} = \text{ФОТ без начислений} - \text{ФОТ по тарификации, где}$$

ФОТ без начислений – фонд оплаты труда без начислений;

$V_{\text{мо}}$ – поступившая выручка за проведение медицинских осмотров;

1% зав.пол. – 1% от поступившей выручки за проведение медицинских осмотров;

10% матер - 10% от поступившей выручки за проведение медицинских осмотров.

Персонал, участвующий в проведении медицинских осмотров получает стимулирующие выплаты в % от суммы расчетного фонда стимулирующих выплат, исходя из числа принятых пациентов;

- работникам Поликлиники, участвующим в оказании медицинской помощи иностранным обучающимся по ДМС по следующему алгоритму:

1. Находится ФОТ без начислений по формуле:

$$\text{ФОТ без начислений} = V_{\text{дмс}} / 1,302$$

2. Находится фонд стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{ФОТ стим. выплат} = \text{ФОТ без начислений} - \text{ФОТ по тарификации, где}$$

ФОТ без начислений – фонд оплаты труда без начислений;

$V_{\text{дмс}}$ – поступившая выручка за оказание медицинской помощи иностранным обучающимся по ДМС.

Персонал, участвующий в оказании медицинской помощи иностранным обучающимся по ДМС, получает стимулирующие выплаты в % от суммы расчетного фонда стимулирующих выплат, исходя из числа принятых пациентов.

3. Показатели и критерии оценки эффективности по ОМС

Выплаты по результатам эффективности деятельности работников на основе интегрального бального показателя оценки 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:

- заведующий поликлиникой,
- старшая медицинская сестра.

Персональные составы комиссий утверждаются приказом ректора университета.

Персональные протоколы подписываются членами комиссии и утверждаются ректором Университета.

Расчет стимулирующих выплат происходит по следующему алгоритму:

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

Для персонала поликлиники: $\Phi_{\text{ОТ}}_{\text{ОМС}} = (B_{\text{ОМС}}) \times 90\%$,

Для администратора и старшего администратора балл равен 3 800 руб. за балл.

Для персонала отделения сердечно-сосудистой хирургии сумма стимулирующей надбавки зависит от количества баллов по протоколам и процента хирургической активности за отчетный период.

При достижении хирургической активности свыше 70 % по отделению максимальная стоимость балла для врачей отделения составляет 4 500 руб. за балл, стоимость балла для медицинской сестры (брата) составляет 2 600 руб. за балл.

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

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.

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	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактически	Источник информации	
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 поликлинике (обоснованные жалобы)	отсутствие жалоб	+2		Врачебная комиссия	
		наличие жалоб	0			
3	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета поликлиники, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе	
4	Обеспечение выполнения финансового плана (своевременное, эффективное и рациональное расходование денежных средств, поступающих от оказанной медицинской помощи)	выполнение невыполнение	+2 0		ПЭО	
5	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой по дорожной карте	выполнение невыполнение	+1 0		ПЭО	
6	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации медицинского персонала	соблюдение несоблюдение	+1 0		Отдел кадров	
7	Анализ, планирование и прогнозирование деятельности поликлиники, подбор кадров, их расстановка в соответствии с квалификацией	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе	
8	Обеспечение соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности, эксплуатацией приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+2 0			
Итоговое количество баллов			22			

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ОТДЕЛЕНИЕМ СОСУДИСТОЙ ХИРУРГИИ (ОМС)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактически	Источник 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 отделению в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+3		
		Менее 90%	0		
	2. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) по отделению 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 отделению в целом)	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС качества оказания медицинской помощи	+4 +1 0		Председатель врачебной комиссии, Уполномочен ный по качеству
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологи ческого режима медицинской этики и деонтологии, правил клиенториенти рованного сервиса	+2 +1 0		Эпидемиолог
4	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы по отделению)	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, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Заведующий поликлиникой
Итоговое количество баллов			20		

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-СПЕЦИАЛИСТА (СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫЙ ХИРУРГ) В ДНЕВНОМ СТАЦИОНАРЕ (ОМС)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		

	ставку врача-специалиста по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, не соблюдение клинических рекомендаций	отсутствие наличие дефектов: не соблюдение клинических рекомендаций, не повлекшее за собой ухудшения состояния здоровья пациента и удлинения срока лечения качества оказания медицинской помощи	+2 +1 0		Зав. отделением
3.	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС	отсутствие наличие дефектов оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС	+1 0		Зав. отделением
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима,	наличие нарушения норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	+2 0		Эпидемиолог
4.	Соблюдение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2 0		Зав. отделением
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Врачебная комиссия
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, участие в профилактических акциях	наличие отсутствие	+1 0		Зав. отделением
6.	Хирургическая активность	Хирургическая активность: 70% и более Менее 70%	+3 0		
	Итоговое количество баллов		18		

	Итоговое количество баллов		15		
--	-----------------------------------	--	-----------	--	--

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-СПЕЦИАЛИСТА (АКУШЕР-ГИНЕКОЛОГ, ВРАЧ ПО МЕДИЦИНСКОЙ ПРОФИЛАКТИКЕ, ГАСТРОЭНТЕРОЛОГ, ДЕРМАТОВЕНЕРОЛОГ, ИНФЕКЦИОНИСТ, КАРДИОЛОГ, НЕВРОЛОГ, ОНКОЛОГ, ОТОРИНОЛАРИНГОЛОГ, ОФТАЛЬМОЛОГ, ПУЛЬМОНОЛОГ, РЕВМАТОЛОГ, СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТЫЙ ХИРУРГ, ТЕРАПЕВТ, ТРАВМАТОЛОГ-ОРТОПЕД, УРОЛОГ, ХИРУРГ, ЭНДОКРИНОЛОГ) В АМБУЛАТОРНЫХ УСЛОВИЯХ (ОМС)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку врача-специалиста в посещениях (амбулаторный прием) в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+ 4		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, не соблюдение клинических рекомендаций	отсутствие	+2		Зав. отделением
		наличие дефектов: несоблюдение клинических рекомендаций, не повлекшее за собой ухудшения состояния здоровья пациента и удлинения срока лечения	+1		
		дефекты качества оказания медицинской помощи	0		
3	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС	отсутствие	+1		Зав. отделением
		наличие дефектов оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС	0		
4	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	наличие	+2		Эпидемиолог
		нарушения норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	0		
5	Соблюдение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие	+2		Зав. отделением
		нарушения медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
6	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие	+2		Врачебная комиссия
		наличие одной и более	0		
	Итоговое количество баллов		14		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАЧА-
ДИАГНОСТА (ВРАЧ УЛЬТРАЗВУКОВОЙ ДИАГНОСТИКИ, ВРАЧ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ
ДИАГНОСТИКИ) (ОМС)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на врача-диагноста в месяц:	95-101%	+6		МИС
		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	+3		Зав. отделением
		наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации	+1		
		нарушение алгоритмов и методик проведения диагностических исследований	0		
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с оборудованием, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	+4		Зав. отделением, Эпидемиолог
		техники безопасности, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
		0			
4	Удовлетворенность качеством работы (жалобы)	отсутствие	+2		Председатель врачебной комиссии
		наличие одной и более	0		
Итоговое количество баллов			15		

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

№ 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 медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+ 1		
		Менее 90%	0		
	2. 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, 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 предоставления медицинской документации в проведении лекарственного мониторинга, соблюдения условий хранения и срока годности лекарственных препаратов	+3 +1 0		Врачебная комиссия, фармацевт
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 клиенториентированного сервиса	+2 0 0		Эпидемиолог, врачебная комиссия
4	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы на работу среднего и младшего медицинского персонала)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Врачебная комиссия
	Итоговое количество баллов		10		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Процент выполнения плановых объемов посещений с профилактическими и иными целями на 1 ставку врача в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Процент выполнения плановых объемов профилактических осмотров и диспансеризации на 1 ставку врача в месяц:	95-101%	+3		МИС
		90-94%	+2		
		Менее 90%	0		
3	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

4	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 клиенториентированного сервиса	+2 +1 0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
5	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Ст. мед.сестра
6	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0		Ст. мед.сестра
Итоговое количество баллов			11		

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

№ п/п		Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИС
	1.1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку в месяц:	95-101%	+2		
		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 СТАРШЕГО АДМИНИСТРАТОРА ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1.1 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, и отчетов по работе, нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации	+2 +1		Ст. медсестра
		нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	0		
3	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологического режима	+2 0		Эпидемиолог ст. медсестра
			0		
4	Удовлетворенность качеством работы регистратуры (жалобы на работу регистратуры), медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	отсутствие наличие одной и более нарушение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированно го сервиса	+2 0 0		Ст. медсестра
5	Организация работы регистратуры в соответствии со стандартом	выполняется	+1		Ст. медсестра
		не выполняется	0		
Итоговое количество баллов			9		

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТОРА ПОЛИКЛИНИКИ (ОМС)

№ 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 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 предоставления медицинской документации нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	+1 0 0		Ст. администратор
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 0 0		Эпидемиолог, Ст. администратор
4	Удовлетворенность качеством работы регистратора (жалобы на работу регистратора)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. администратор
5	Организация и содержание рабочего места в соответствии со стандартом	соответствие несоответствие	+1 0		Ст. администратор
Итоговое количество баллов			8		

Персональный протокол
по показателям и критериям оценки эффективности деятельности медицинской сестры отделения
первичной медико-санитарной помощи поликлиники РязГМУ (внебюджет)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Дефекты в организации проведения вакцинопрофилактики и флюорографии	отсутствие наличие дефектов: несвоевременное и неполное проведение вакцинопрофилактики отсутствие контроля за прохождением профилактического обследования	+2 0		Ст. мед. сестра
2	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 0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
3	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Ст. мед.сестра
4	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+2 0		Ст. мед.сестра
5	Регулярное проведение санитарно-просветительской работы среди обучающихся	регулярное проведение отсутствие санитарно-просветительских мероприятий	+1 0		Ст. мед.сестра
6	Дефекты в проведении предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотрах	отсутствие наличие дефектов	+1 0		Ст. мед.сестра
	Итоговое количество баллов		9		

Стимулирующая выплата не начисляется в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

Председатель комиссии
Члены комиссии:
Заведующий отделением сосудистой хирургии

Старшая медицинская сестра

А.Н. Воробьев
А.А. Камаев
О.А. Трошнина