



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

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ректора 268-г от 22.05.2024




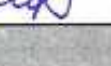

## ПОЛОЖЕНИЕ

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 17

Дата введения: 2024

Рязань, 2024

	Должность	Фамилия/ Подпись	Дата
Разработал	Начальник планово-экономического отдела	Ерёмкина Е.М. 	21.05.2024
Разработал	Начальник отдела кадров	Баранцева М.В. 	21.05.2024
Проверил	Главный бухгалтер	Попова О.А. 	21.05.2024
Согласовал	Начальник юридического отдела	Межевикин Д.В. 	21.05.2024
Согласовал	Председатель первичной организации профсоюза РязГМУ	Дементьев А.А. 	21.05.2024
Версия 17			Стр. 1 из 134

## **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 общепрофессиональных 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 Научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, отделения платных услуг и отделения сосудистой хирургии Поликлиники РязГМУ на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

## **2.2 Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

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

квалификационных групп общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей, установленной в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3.2. Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности, и должностной оклад для руководителей структурных подразделений 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 медицинскому персоналу научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение № 15, «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам стоматологической поликлиники ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение № 16 и «Порядком назначения и выплат стимулирующих надбавок работникам Поликлиники РязГМУ ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России» Приложение №17, которые регламентируют показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников подразделений, осуществляющих лечебную деятельность, а также размеры стимулирующих выплат.

2.9.2 Базовый оклад, повышающий коэффициент к базовому окладу, учитывающий квалификационный уровень занимаемой должности, и должностной оклад работников стоматологической поликлиники, научно - клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, Поликлиники РязГМУ, занимающих должности служащих и рабочих, в том числе работающих на условиях «эффективного контракта», 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 научно-клинического центра гематологии, онкологии и иммунологии, проводящий микробиологические исследования	От проведения медицинских осмотров	14% от дохода до 100 тысяч рублей, 15% от дохода свыше 100 тысяч рублей до 200 тысяч рублей, 16% от дохода свыше 200 тысяч рублей

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

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

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

Работникам физкультурно-оздоровительного комплекса «Аквamed», содействующим оказанию платных услуг, ежемесячно выплачиваются выплаты стимулирующего характера, 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;

- 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 преподавателей.

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 - 150 руб. за каждый академический час; старший преподаватель, доцент - 200 руб. за каждый академический час; профессор, заведующий кафедрой - 250 руб. за каждый академический час;
- наличие почетного звания, утвержденного указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 г. № 10 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», в размере 20% от должностного оклада;
- наличие присвоенного спортивного звания (разряда) или квалификационной категории спортивных судей (только для работников из

числа педагогических работников кафедры физвоспитания и здоровья):

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

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

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

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

- в 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.
<b>Базовый оклад – 14423,00</b>			
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; Специалист по учебно-методической работе	1	14423,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 2 категории; Старший диспетчер факультета	1,15	16586,45
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе 1 категории; Тьютор	1,25	18028,75

*2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений*

*2.1. должностные оклады по занимаемым должностям профессорско-преподавательского состава*

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



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

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

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

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

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

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

	<p>Начальник центра развития добровольчества и социального проектирования;</p> <p>Начальник диджитал-центра;</p> <p>Начальник отдела клинических исследований</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Директор Центра культуры и досуга;</p> <p>Заведующий общежитием;</p> <p>Начальник центра практической психологии;</p> <p>Начальник отдела аспирантуры и ординатуры;</p> <p>Начальник отдела образовательных программ;</p> <p>Начальник международного отдела;</p> <p>Начальник аккредитационно-симуляционного центра;</p> <p>Начальник центра тестирования иностранных граждан;</p> <p>Начальник учебно-методического отдела</p>	1,1	27765,10
3 квалификационный уровень	<p>Начальник ресурсного учебно-методического центра по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;</p> <p>Начальник управления внеучебной деятельности и молодежной политики;</p> <p>Начальник отдела технического сопровождения и оперативной полиграфии;</p> <p>Начальник методического аккредитационно-симуляционного центра по специальности «Медико-социальная экспертиза»;</p> <p>Начальник центра развития образования;</p> <p>Начальник учебного управления;</p> <p>Начальник учебно-методического управления;</p> <p>Начальник управления по научной работе;</p> <p>Заведующий редакцией научных изданий;</p> <p>Советник при ректорате</p>	1,2	30289,20

4 квалификационный уровень	Начальник центра дополнительного профессионального образования	1,3	32813,30
5 квалификационный уровень	Директор Ефремовского филиала ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	Оклад устанавливается на уровне 80 % должностного оклада ректора	75960,00

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

№ п/п	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
<b>Базовый оклад – 24039,00</b>			
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	24039,00
2	Заместитель декана факультета дополнительного профессионального образования	1,2	28846,80
3	Заместитель декана лечебного факультета	1,2	28846,80
<b>Базовый оклад – 63823,00</b>			
1	Заместитель директора Ефремовского филиала	1	63823,00

## Приложение № 2

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

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

#### 1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
<b>Базовый оклад – 15025, 00</b>			
I 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	15025,00
	администратор стоматологической поликлиники;	Осуществляет работу на условиях «эффективного контракта»	16226,00
	лаборант клинической или фармацевтической кафедры	1,04	15626,00
II квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий медицинским складом; заведующий складом ГО; заведующий хозяйством;	1,2	18030,00

	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»</p>		
	Старший лаборант клинической или фармацевтической кафедры	1,52	22838,00
3квалификационный 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	23439,00
4квалификационный 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	24040,00



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

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

	<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>		
2квалификационный 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	19352,20
3квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория</p>	1,25	21035,00
4квалификационный уровень	<p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»</p>	1,35	22717,80
5квалификационный уровень	<p>Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;</p> <p>заместитель главного бухгалтера;</p> <p>руководитель сервиса переводов</p>	1,50	25242,00

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
<b>Базовый оклад – 27645,00</b>			
1 квалификационный уровень	<p>Начальник режимно-секретного подразделения;</p> <p>Начальник отдела кадров;</p> <p>Начальник юридического отдела;</p> <p>Начальник канцелярии;</p> <p>Начальник отдела статистического анализа;</p> <p>Начальник отдела имущественного комплекса;</p> <p>Начальник планово-экономического отдела (ПЭО);</p> <p>Начальник отдела конкурентных закупок;</p> <p>Начальник отдела прямых закупок;</p> <p>Начальник отдела пожарной безопасности и режима управления безопасностью и контроля;</p> <p>Начальник отдела по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и мобилизационной работе;</p> <p>Начальник отдела информационной инфраструктуры и телесвязей;</p> <p>Начальник отдела разработки и внедрения информационных технологий;</p> <p>Начальник отдела организационной работы и связей с общественностью;</p>	1	27645,00

	<p>Начальник центра менеджмента здравоохранения и управления проектами;          Директор физкультурно-спортивного комплекса «Аквamed»;          Начальник отдела визовой и регистрационной работы</p>		
	<p>Начальник управления по лечебной работе;          Начальник управления безопасности и контроля;          Начальник управления контрактной системы и закупок;          Начальник управления информационных технологий, телекоммуникаций и оперативной полиграфии</p>	1,15	31791,75
2квалификационный уровень	Главный инженер	1,20	33174,00

## Приложение № 3

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

**Размеры оплаты труда с учетом повышающих коэффициентов  
по 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.
<b>Базовый оклад –14423,00</b>			
I квалификационный уровень	Наименование профессий, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; зоолаборант; кастелянша; кладовщик; лифтер; плотник; рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий; садовник; сестра-хозяйка; слесарь-сантехник;	1	14423,00

	<p>вахтер;  уборщик служебных помещений;  оператор ЦП;  оператор товарного аппарата;  оператор котельной;  садовник;  подсобный рабочий;  повар;  кладовщик;  кухонный рабочий;  кухонный рабочий на производстве;  рабочий по стирке и ремонту спецодежды;  перешлетчик документов</p>		
2 квалификационный уровень	<p>Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	1,15	16586,45

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.
<b>Базовый оклад – 15025,00</b>			
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; тракторист; маляр; штукатур; плотник ремонтно-строительной бригады; электросварщик; электромонтер; электромонтажник; электромонтажник по освещению и осветительным сетям; облицовщик-плиточник; буфетчик; слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования	1	15025,00
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,04	15626,00

3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,07	16076,75
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,11	16677,75



## Приложение № 4

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

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

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

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

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

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

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

Наименование должности	Повышающий коэффициент	Размер оплаты труда с учетом повышающего коэффициента (должностной оклад), руб.
<b>Базовый оклад – 22837,00</b>		
Заведующий сектором комплектования научной обработки и учета фонда; Заведующий сектором обслуживания и хранения фондов; Заведующий информационно-библиографическим сектором; Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); Звукорежиссер;	1	22837,00

### Приложение № 5

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

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

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

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

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

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

## Приложение № 6

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

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

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

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

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

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

## Приложение № 7

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

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

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

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

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

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

	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук	50485,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание «доцент»	53060,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	56835,00
	Старший научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	59355,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук	63130,00
	Ведущий научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук и ученое звание «профессор»	65650,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник, имеющий ученую степень доктора наук, ученое звание «профессор» и стаж работы не менее 5 лет	68170,00
	Заведующий научно-исследовательской лабораторией, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание "доцент"	59985,00

## Приложение № 8

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

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

*1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал первого уровня»*

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

*2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»*

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Медицинский регистратор; Инструктор по лечебной физкультуре; Медицинский статистик; Медицинская сестра стерилизационной	24100,00
2 квалификационный уровень	Рентгенолаборант	24600,00
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	25000,00
4 квалификационный уровень	Зубной врач; Медицинская сестра процедурной; Фельдшер; Фельдшер-лаборант; Акушерка	25875,00

5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра; Старший медицинский регистратор; Старший зубной техник	30500,00
----------------------------	--	----------

### 3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Врач-стажер	33800,00
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты, за исключением врачей-специалистов, отнесенных к 3 и 4 квалификационным уровням	40000,00
3 квалификационный уровень	Врач-терапевт-участковый Врач общей практики (семейный врач)	40600,00
4 квалификационный уровень	Врач-анестезиолог-реаниматолог	43025,00

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

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Заведующий терапевтическим отделением – врач-стоматолог-терапевт; Заведующий хирургическим отделением – врач-стоматолог-хирург; Заведующий ортопедическим отделением – врач-стоматолог-ортопед; Заведующий отделением – врач-терапевт; Заведующий отделом – врач-аллерголог-иммунолог; Заведующий отделом – врач-гематологи; Заведующий отделом – врач клинической лабораторной диагностики Заведующий отделением-врач сердечно-сосудистый хирург	48000,00

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

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



2	Заведующий поликлиникой РязГМУ	65000,00
3	Главный врач стоматологической поликлиники	73280,00
4	Главная медицинская сестра	35000,00

## 2. 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.
<b>Базовый оклад 15145,00</b>			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Фармацевт	1,12	16962,40

### 2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»

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

\* 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	40000,00

**Приложение № 9**

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

**Выплаты стимулирующего характера для работников из числа профессорско-преподавательского состава**

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

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

Обеспечение учебно-методическими материалами дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%		показатели обеспеченности рассчитываются библиотечкой	Октябрь		для учебных доцентов (ассистентов) 10000		10000
Обеспечение учебной литературы дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%		показатели обеспеченности рассчитываются библиотечкой	Октябрь				10000
Разработка авторского курса (дисциплины по выбору, факультативной дисциплины)	Решение УМС		Выбор студентами в количестве не менее 10 человек	Октябрь		10000	10000	10000
Разработка и размещение на официальном сайте университета видео-лекций по преподаваемой дисциплине	Представление информации редактором официального сайта о размещении видеолекции	5000	Продолжительность видеоматериала не менее 45 минут	Март	5000	5000	5000	5000
				Октябрь	5000	5000	5000	5000
Выпуск учебного фильма	Решение УМС		Продолжительность фильма не менее 20 минут	Октябрь	10 000 (на коллектив авторов)	10 000 (на коллектив авторов)	10 000 (на коллектив авторов)	10 000 (на коллектив авторов)
Экспертиза материалов первичной и первичной	Данные ИС экспертиза		Количество заданий, прошедших экспертизу не менее 30	Март		5000	5000	5000

специализированной аккредитации									
Организация внеучебной и воспитательной работы	Участие в олимпиадах (всероссийский уровень и выше), конкурсах 3 и более человек под руководством преподавателя	Документы о призовых местах	Октябрь	5000	5000	5000	5000	5000	5000
Организация внеучебной и воспитательной работы для преподавателей кафедр	Подготовка студентов-разрядников: - кандидат в мастера спорта (КМС)	Каждого подготовленного студента-разрядника		5000	5000	5000	5000	5000	5000
физвоспитания и здоровья	-первый спортивный разряд -второй и третий спортивный разряд			3000	3000	3000	3000	3000	3000
				1500	1500	1500	1500	1500	1500

**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	Подтверждение издания путем предоставления оригинала издания		1 раз за издание	20000 на коллектив	20000 на коллектив	20000 на коллектив

публикация статей:	подтверждение издания путем предоставления копии или оригинала статьи	Зав.каф., профес-сор	Доцент	Стар-ший препода-тель, Ассис-тент, пре-пода-тель	1 раз за учебный год			
в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу научного цитирования РИНЦ, и имеющих импакт-фактор не менее 0,3		Не менее 4	Не менее 3	Не менее 2		5000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	7000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	8000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)
цитируемых в между-народных библиогра-фических системах WebofScience, Scopus, PubMed		Не менее 2	Не менее 1	Не менее 1		10000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	11000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	12000 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		7000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	8500 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)	10000 на коллектив (без учета обучающихся РязГМУ в соавторах, кроме аспирантов)

<p>обеспечение патентно-лицензионной работы</p> <p>Российские, зарубежные патенты и изобретения, свидетельства о государственной регистрации программ для ЭВМ</p>	<p>документальное подтверждение получения патента</p>	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	3000 за патент на коллектив	5000 за патент на коллектив	5000 за патент на коллектив
		Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1		1 % от суммы гранта	3 % от суммы гранта	5 % от суммы гранта
<p>Выигранные гранты и научные конкурсы, за исключением внутривузовских (для заявителя и полученных на личные счета грантообладателей)</p>	<p>Грантообладателю и соисполнителем, указанным в заявке на грант</p>	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	1 % от суммы гранта	3 % от суммы гранта	5 % от суммы гранта
		1 грант	1 грант	1 грант		1 % от суммы гранта	3 % от суммы гранта	5 % от суммы гранта
<p>Участие в редколлегиях/редакциях рецензируемых журналов, включенных в международные базы цитирования Scopus, WebofScience, PubMed (кроме журналов университета)</p>	<p>Предоставление сканированных копий журналов</p>	Зав. каф., профессор	Доцент, старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	<p>1 раз по итогам учебного года</p>	5000 за журнал	5000 за журнал	5000 за журнал
		Не менее 1	Не менее 1	Не менее 1		5000 за журнал	5000 за журнал	5000 за журнал

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

Подготовка научно-педагогических кадров защищенные диссертации под руководством работника	Диплом/приказ ВАК	Не менее 1	По итогам учебного года	8000	8000	8000	8000	8000	8000

2. Показатели и размеры выплат для работников, реализующих дополнительные образовательным программы.

Наименование критерия	Условия получения	Показатели	Периодичность	Размер выплаты ассистенту, преподавателю	Размер выплаты старшему преподавателю, доценту	Размер выплаты профессору	Размер выплаты зав. кафедрой
<b>Критерии оценки эффективности осуществления образовательной деятельности</b>							
Реализация дополнительных профессиональных программ, разработка ДПП для системы НМО	Присутствие программы на портал НМИФО	1 раз за программу	Март	3000 (на коллектив преподавателей)			
Издание учебных пособий	Решение УМС	Не менее 6 печатных листов	Октябрь	12000 (на коллектив авторов)			
Обеспечение учебно-методическими материалами дисциплин, закрепленных за кафедрой	100%	показатели обеспеченности рассчитываются библиотекой	Март	10000 для учебных доцентов (ассистентов) 10000			
Обеспечение учебной литературой дисциплин,	100%	показатели обеспеченности рассчитываются библиотекой	Март	10000			



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

## Приложение № 10

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

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

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

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

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

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

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

## Приложение № 11

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

## Критерии оценки эффективности деятельности проректоров

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

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

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

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

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

9	Требуемый объем зарегистрированных результатов интеллектуальной собственности университета (патенты, свидетельства о регистрации ЭВМ)	не менее 12	10%	Отчёт ректору	годовая
10	Капитализация результатов инновационной деятельности	2 договора	10%	Отчёт ректору	годовая
11	Увеличение доходов от внебюджетной деятельности по курируемому направлению	Не менее 7 % от уровня прошлого отчетного периода	10%	Отчёт ректору	годовая

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

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

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

№ п/п	Показатели деятельности	Условия получения выплат	Критерии оценки деятельности в %	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности

1	Качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей, своевременность выполнения поручений	Отсутствие нарушений исполнения поручений в установленный срок и отсутствие дисциплинарных взысканий.	10%	Отчет ректору	годовая
2	Разработка и реализация инновационных проектов по направлению деятельности	не менее 2 проектов в год	10%	Отчет ректору	годовая
3	Выполнение плана мероприятий по воспитательной работе	100%	10%	Отчет ректору	годовая
4	Обновление тематик и форм проводимых мероприятий в соответствии с приоритетными федеральными направлениями воспитательной деятельности и актуальными тенденциями развития воспитательной деятельности в университете	не менее 20% в год	10%	Отчет ректору	годовая
5	Выполнения плана спортивно-оздоровительных мероприятий	100%	10%	Отчет ректору	годовая
6	Сохранение/увеличение контингента иностранных граждан, обучающихся в университете	в зависимости от плана приема и стратегии развития.	20%	Отчет ректору	годовая
7	Развитие международных связей университета	не менее 1 договора/соглашения/меморандума в год	10%	Отчет ректору	годовая
8	Развитие взаимодействия со странами Латинской Америки в области экспорта российско-го образования	не менее 3 обучающихся в год	15%	Отчет ректору	годовая
9	Развитие программ академической мобильности, в том числе увеличение доли зарубежных НПП проработавших в университете не менее 6 месяцев, в общей численности НПП	100%, в том числе не менее 1 НПП 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	10%	Отчет ректору	годовая



		дисциплинарных взысканий.			
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	10%	Отчет ректору	годовая

		пути решения выявленных проблем и внесение предложений по устранению недостатков			
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, несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев и травматизма среди работников и обучающихся	10%	Отчет ректору	годовая
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

**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
Выполнение государственного задания	Непосредственное участие в выполнении работ, утвержденных в государственном задании	100%	по итогам календарного года	3000	5000	10000
Соблюдение требований санитарно-эпидемиологического режима в лаборатории	Отсутствие замечаний по соблюдению требований санитарно-эпидемиологического режима в лаборатории		По итогам календарного года	2000	2000	2000

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

наличие	Менее 5 От 5 до 15 Более 15	По итогам календарного года	1000 5000 9000	1000 5000 9000	1000 5000 9000
Проведение научных исследований по выполнению докторских, кандидатских, поисковых работ, грантам и научным конкурсам согласно плану НИР университета	Менее 10 От 10 до 15 Более 15	По итогам календарного года	1000 3000 6000	1000 3000 6000	1000 3000 6000
Проведение научных исследований по научным работам обучающихся студентов, магистров и ординаторов	1-2 3-5 более 5	По итогам календарного года	3000 4000 5000	3000 4000 5000	3000 4000 5000
Освоение новых методик исследований	2 типа оборудования 3 типа оборудования и более	По итогам календарного года	6000 9000	6000 9000	6000 9000
Практическое владение методикой работы на двух и более типах оборудования, имеющегося в лаборатории	Заведующий, науч. вед. науч. сотр.	По итогам календарного года			
Фактическая работа в течении года на двух и более типах оборудования	Ст. науч. сотр	По итогам календарного года			
подтверждение издания путем предоставления копии или оригинала статьи	Науч. сотр., м.л. науч. сотр.	По итогам календарного года			
публикация статей:					

<p>в ведущих рецензируемых научных журналах, входящих в российскую базу научного цитирования РИНЦ, и имеющих импакт - фактор не менее 0,25:</p>	Не менее 5	Не менее 4	Не менее 2	<p>По итогам календарного года</p>	5000 на коллектив	7000 на коллектив	8000 на коллектив
	Не менее 2	Не менее 2	Не менее 1		8000 на коллектив	9000 на коллектив	10000 на коллектив
	Не менее 7	Не менее 6	Не менее 5		5000 на коллектив	7000 на коллектив	8000 на коллектив
<p>цитируемых в библиографических системах Web of Science, Scopus</p>	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 2	Более 2	Более 1		2500	4000	4000
	Более 3	Более 3	Более 1		2000	3000	3000
<p>в журналах, включенных в перечень ВАК Минобрнауки России и имеющих импакт - фактор не менее 0,25:</p>	Более 2	Более 2	Более 1	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 3	Более 3	Более 1		2500	4000	4000
	Более 5	Более 4	Более 2		2000	3000	3000
<p>обеспечение патентно-лицензионной работы</p>	Заведующий, вед. науч. сотр.	Ст. науч. сотр.	Науч. сотр., мл. науч. сотр.	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 2	Более 2	Более 1		2500	4000	4000
	Более 3	Более 3	Более 1		2000	3000	3000
<p>зарубежные патенты</p>	Более 2	Более 2	Более 1	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 3	Более 3	Более 1		2500	4000	4000
	Более 5	Более 4	Более 2		2000	3000	3000
<p>российские патенты и изобретения</p>	Более 2	Более 2	Более 1	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 3	Более 3	Более 1		2500	4000	4000
	Более 5	Более 4	Более 2		2000	3000	3000
<p>полезные модели</p>	Более 2	Более 2	Более 1	<p>По итогам календарного года</p>	5000	8000	8000
	Более 3	Более 3	Более 1		2500	4000	4000
	Более 5	Более 4	Более 2		2000	3000	3000



## 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	550,00	445,00	275,00
Проведение выездных занятий с обучающимися медицинских классов в рамках реализации образовательных программ довузовской подготовки	635,00	530,00	370,00
Руководство аспирантами	655,00	500,00	-

**Приложение № 14**

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

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

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

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



### **Приложение 15**

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

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

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

#### **Оценка эффективности деятельности медицинских работников**

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

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

Наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде или несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и охраны труда работником является основанием сокращения общей стимулирующей выплаты за отчетный период в размере 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 внебюджетной деятельности

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

- для директора НКЦ ГОИ в размере 1 % от общей суммы выручки по приносящей доход деятельности;
- для заведующего отделом гематологии и онкологии, заведующего отделом иммунологии и иммунопрофилактики и заведующего консультативно-диагностическим отделением 2% от суммы перевыполнения плана по приносящей доход деятельности в отчетном месяце, утвержденного в установленном порядке на год;
- для старшей медицинской сестры и медицинских сестер процедурных кабинетов в процентном отношении от размера выручки от приносящей доход деятельности каждого работника по каждой платной услуге отдельно (забор крови из вены – 20%; вакцинация – 5%; внутривенные инфузии – 5%; аллергопробы – 5%);
- для медицинских сестер в размере 7% от выручки, полученной от проведенных дополнительных платных услуг (спелеокамера, массаж); для медицинской сестры палатной и медицинской сестры по физиотерапии в размере 1 % от суммы перевыполнения плана от приносящей доход деятельности в отчетном месяце;
- для административно-аналитического отделения в следующем размере: администратор - 10 % от суммы выручки свыше 30 000 руб. по консультативно-диагностическому отделению; старший регистратор, медицинский статистик - 1,5 % от суммы перевыполнения плана в отчетном месяце, регистратор, медицинский регистратор, кассир - 1% от суммы перевыполнения плана в отчетном месяце.

Данные о выручке для расчета стимулирующих надбавок от приносящей доход деятельности среднего медицинского персонала и работников административно-

аналитического отделения, указанных выше, предоставляет директор НКЦ ГОИ в виде справки в ПЭО ежемесячно не позднее 23 числа. Период расчета берется с 21 числа предыдущего месяца по 20 число текущего месяца.

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

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

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

Таблица 1

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

		$\geq 40$	30%
5	Выручка, полученная от дополнительных платных услуг врачом аллергологом-иммунологом (вакцинация, кожные пробы, спирометрия)	% от выручки	10%

-для сотрудников рентгенологического кабинета:

Таблица 2

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

## 2. Оценка эффективности в рамках системы ОМС

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

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

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

В состав комиссии входят:

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

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

Персональные составы комиссий утверждаются приказом ректора университета.

Персональные протоколы подписываются членами комиссии и утверждаются ректором Университета.

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

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

- находится фонд оплаты труда по ОМС:

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

ВАП – выручка по амбулаторной медицинской помощи в рамках ОМС;

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

- без начислений:

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

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

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

$\text{ФОМС}_{\text{стим}} = \text{ФОТ}_{\text{ОМС без нач.}} - \text{Ф}_{\text{фикс.}} - \text{В}_{\text{совм.}} - \text{ФОТ}_{\text{без эф. конт. ОМС}}$ , где

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

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

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

$\text{ФОТ}_{\text{без эф. конт. ОМС}}$  – фонд оплаты труда (ОМС) работников, не работающих в рамках эффективного контракта;

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

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

$\text{ФЛомс} = (\text{В}_{\text{Ломс}}) \times 0,30\%$ , где

$\text{В}_{\text{Ломс}}$  – выручка отдела клинической лабораторной диагностики.

Стоимость 1 балла ОМС отдела клинической лабораторной диагностики определяется по итогам работы за месяц как деление фонда стимулирующей надбавки

отдела в рамках ОМС к общему количеству заработанных ими баллов в соответствии с отработанным временем и занимаемыми ставками.

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

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

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

Выплата стимулирующей надбавки осуществляется ежемесячно на основании приказа ректора университета.

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

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по 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 в НКЦ ГОИ (обоснованные жалобы)	отсутствие жалоб наличие жалоб	+2 0		Врачебная комиссия
3.	Контроль и анализ проведения внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности	наличие отсутствие	+2 0		Уполномоченный по качеству, Эпидемиолог
4.	Участие в социально-значимых мероприятиях направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета НКЦГОИ, взаимодействие со СМИ	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
5.	Обеспечение выполнения финансового плана (своевременное, эффективное и рациональное расходование денежных средств, поступающих от оказанной медицинской помощи)	выполнение невыполнение	+2 0		ПЭО
6.	Контроль за эффективным использованием дорогостоящего оборудования, имеющегося в НКЦГОИ	выполнение невыполнение	+1 0		Уполномоченный по качеству



7.	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой по дорожной карте	выполнение невыполнение	+1 0		ПЭО
8.	Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации медицинского персонала	соблюдение несоблюдение	+1 0		Отдел кадров
9.	Анализ, планирование и прогнозирование деятельности центра, подбор кадров, их расстановка в соответствии с квалификацией	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
10.	Обеспечение соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и противопожарной безопасности, эксплуатацией приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+2 0		Управление по лечебной работе
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>25</b>		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по отделу 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 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	отсутствие	+4		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
		наличие дефектов: оформления и срока предоставления	+1		

	отчетов по работе, в т.ч. в МИС (по отделу в целом)	медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС качества оказания медицинской помощи	0		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима  медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2  +1  0		Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы 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		Директор НКЦ ГОИ
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>20</b>		

**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 по законченным случаям (дневной стационар) в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, в том числе дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации	отсутствие	+2		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченны й по качеству
		наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документации	+1		
		качества оказания медицинской помощи	0		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологи ческого режима	+2		Эпидемиолог
		медицинской этики и деонтологии, правил клиенториент ированного сервиса	+1		
			0		
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие	+2		Председатель врачебной комиссии
		наличие одной и более	0		
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	+1		Директор НКЦ ГОИ
		отсутствие	0		
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>17</b>		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИС
	1. Процент выполнения нормативов объемов лабораторных исследований в ОКЛД в отчетном периоде:	95-101%	+5		
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты в технологии исследований: соблюдение сроков проведения исследований, соблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	отсутствие нарушений наличие дефектов: нарушение сроков проведения исследований несоблюдение стандартов и методик проведения лабораторных исследований, влияющих на качество анализов и правильность результатов	+5  +3  0		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием, правил внутреннего распорядка	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима правил внутреннего распорядка техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием,	+3		Эпидемиолог
			+2		
			+1		
			0		
4.	Своевременное внесение результатов исследования в ЛИС	наличие 1 замечание Более 1 замечания	+3 +2 0		ЛИС
5.	Соблюдение внутреннего контроля качества испытательной лаборатории, дефекты ведения учетно-отчетной документации	Соблюдение Наличие 1 дефекта Наличие более 1 дефекта	+3		Директор НКЦ ГОИ
			+1		
			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		Директор НКЦ ГОИ
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>20</b>		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактич еская	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		МИС, Зав. КЛД
		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. КЛД
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе с лабораторным оборудованием, правил внутреннего распорядка	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима правил внутреннего распорядка техники безопасности	+3 0 +1 0		Зав. КЛД эпидемиолог

		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. КЛД
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>17</b>		

\*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	своевременно несвоевременное	+1 0		ЛИС
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности при работе	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима техники безопасности	+3 0 0		Зав. КЛД, эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы на работу фельдшера-лаборанта), соблюдение медицинской этики и деонтологии	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Зав. КЛД

5	Нарушение технологии лабораторных исследований	отсутствие наличие	+1 0		Зав. КЛД
Итоговое количество баллов			10		

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

п/п	Показатель	Критерии	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 наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документации  нарушение алгоритмов и методик проведения диагностичес ких исследований	+3  +1  0		Зав. отделением
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- эпидемиологи ческого режима  техники безопасности, медицинской этики и деонтологии, правил клиенториент ированного сервиса	+4  0  0		Зав. отделением, Эпидемиолог

4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Председатель врачебной комиссии
5	Участие в социально-значимых мероприятиях, направленных на повышение качества медицинской помощи, повышение имиджа и авторитета учреждения (выступления на конференциях с докладом, подготовка публикаций), взаимодействие со СМИ	наличие отсутствие	+1 0		Зав. отделением
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>16</b>		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РЕНТГЕНОЛАБОРАНТА**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактич еская	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				МИС
	1.1 Выполнение нормы нагрузки на рентген-лаборанта в месяц:	95-101%	+3		
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации и отчетов по работе, несвоевременное проведение рентгенографических исследований	отсутствие наличие дефектов: оформления и срока предоставлен ия медицинской документации несвоевремен ное проведение рентгенограф ических 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- эпидемиологи ческого режима техники безопасности	+3  0  0		Зав. отделом, эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы на работу рентгенлаборанта), соблюдение медицинской этики и	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Врачебная комиссия



	деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса				
5	Нарушение технологии рентгенологических исследований	отсутствие наличие	+1 0		Врач-рентгенолог
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>11</b>		

**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	+1		
		дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации в проведении лекарственного мониторинга, соблюдения условий хранения и срока годности лекарственных препаратов	0		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил	наличие	+2		Эпидемиолог, врачевная комиссия
		нарушения:	0		
		норм и правил санитарно-эпидемиологи	0		

	клиентоориентированного сервиса	ческого режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса			
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы на работу среднего и младшего медицинского персонала)	отсутствие наличие одной и более	+1 0		Врачебная комиссия
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>10</b>		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	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 клиентоориентированного сервиса	+2 0 0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи,	отсутствие	+1 0		Ст. мед.сестра

	проведения диагностических манипуляций и лечебных процедур (жалобы)	наличие одной и более			
5	Соблюдение правил ведения медицинской документации	соблюдение несоблюдение	+1 0		Ст. мед.сестра
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>8</b>		

**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		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания сестринской помощи, несвоевременное и неполное выполнения врачебных назначений	отсутствие наличие дефектов: несвоевременное и неполное выполнения врачебных назначений	+2  0		Ст. мед. сестра
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно- эпидемиологического режима	+2  +1  0		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
		медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса			
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
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>8</b>		

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

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

**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) 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 алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре.	отсутствие наличие дефектов: оформлени я и срока предоставл ения медицинск ой документа ции нарушение алгоритмов регламенто в, стандартов, требований при выполнени и работ в регистрату ре	+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- эпидемиол огического режима  медицинск ой этики и деонтологи и, правил клиенторие нтированно го сервиса	+2  +1  0	Эпидемио лог, Ст. мед.сестра
4.	Удовлетворенность качеством работы регистратуры (жалобы на работу регистратуры)	отсутствие наличис 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	+1  0	Ст. мед.сестр а
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>9</b>	

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источники информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на 1 ставку:				
	1. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по Центру в месяц:	95-101%	+2		МИС
		90-94%	+1		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т. ч. в МИС, отчетов по работе, нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов, требований при выполнении работ в регистратуре	отсутствие	+1		Ст. регистратора
		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: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	+2		Эпидемиолог, Ст. регистратора
		медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
			0		
4.	Удовлетворенность качеством работы регистратора (жалобы на работу регистратора)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Ст. регистратора

5	Организация и содержание рабочего места в соответствии со стандартом	соответствие несоответствие	+1 0		Ст. регистратор
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>8</b>		

**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 нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима  медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2 +1  0		Эпидемиолог, Ст. мед.сестра
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
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>8</b>		

**«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
<b>1.</b>	<b>Критерии по деятельности поликлиники</b>		
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
	<b>Итого (тах кол-во баллов)</b>		<b>13</b>

**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
	<b>Итого (max кол - во баллов)</b>		<b>6</b>

**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
	<b>Итого (max кол - во баллов)</b>		<b>9</b>



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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель повышающий</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>
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
<b>Итого (max кол - во баллов)</b>			<b>10</b>

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель повышающий</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>
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
<b>Итого (max кол - во баллов)</b>			<b>15</b>

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

<b>№ п/п</b>	<b>Показатель повышающий</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>
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
<b>Итого (max кол-во баллов)</b>			<b>5</b>

**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
<b>Итого (max кол-во баллов)</b>			<b>8</b>

## 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**

<b>1</b>	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС (норма 40 УЕТ в смену на одну ставку):		
<b>2</b>	<b>Показатель повышающий</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>
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**

<b>1</b>	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС (норма 30 УЕТ в смену на одну ставку):		
<b>2</b>	<b>Показатель повышающий</b>	<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>
2.1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на 1 ставку: Посещений в смену – более 8 Удалений в смену – более 4	8 и менее более 8	0 + 10% (от оклада)
		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

		наличие жалоб, нарушений санитарного режима	
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
	<b>Итого (max кол-во баллов)</b>		<b>5</b>

## 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
<b>Не входят в наряд — заказ по ортопедии:</b>	
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
<b>Не входят в наряд — заказ по ортодонтии:</b>	
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.	Покрывтие I зуба фторпротектором
15.	Наложение тяги к минимпланту
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 общей стимулирующей выплаты за отчетный период в размере 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.



## 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;
- заведующего отделением сердечно-сосудистой хирургии ежемесячно 3 % от выручки отделения 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.

- работникам отделения сердечно - сосудистой хирургии Поликлиники РязГМУ ежемесячно, за исключением заведующего отделением. Общий фонд выплат составляет 35 % от выручки (выручка берется с 21 числа предшествующего расчетному месяцу по 20 число расчетного месяца). Расчет выплат производится заведующим отделением отдельно по каждой оказанной медицинской услуге в этот период с учетом личного участия работников. 35 % от выручки за конкретную оказанную услугу распределяется следующим образом:

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

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

### **3. Показатели и критерии оценки эффективности по ОМС**

Выплаты по результатам эффективности деятельности работников на основе интегрального балльного 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 балльной системы оценки эффективности деятельности структурных подразделений, работников;
- стоимости одного балла по категориям должностей работников.

Врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей врачебной практики (семейному врачу) осуществляется денежная выплата, связанная с оказанием дополнительной медицинской помощи, в размере 10000

рублей, и медицинским сестрам врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового и врача общей врачебной практики - в размере 5000 рублей, в соответствии с отработанным временем и ставкой, за работу по обслуживанию сформированного терапевтического участка с прикрепленным населением 1 700 чел. в соответствии с Программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи и Соглашением о тарифах на оплату медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования в Рязанской области.

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

Для персонала отделения сердечно-сосудистой хирургии:  $\Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС}}} = (V_{\text{ОМС}}) \times 20\%$ ,

где

$V_{\text{ОМС}}$  – выручка от амбулаторной медицинской помощи и медицинской помощи, оказанной в дневном стационаре (для отделения сердечно-сосудистой хирургии) по ОМС;

Фонд оплаты труда без начислений:

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

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

Фонд выплаты стимулирующей надбавки по ОМС медицинским работникам Поликлиники и отделению сосудистой хирургии рассчитывается по формуле:

$\Phi_{\text{ОМС стим}} = \Phi_{\text{ОТ}_{\text{ОМС без нач}}} - \Phi_{\text{ОТ}_{\text{фикс.}}}$ ,

где

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

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

Стоимость балла рассчитывается по формуле:

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

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

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.

## Приложение № 1

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

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

№ п/п	Показатель	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 в поликлинике (обоснованные жалобы)	отсутствие жалоб наличие жалоб	+2 0		Врачебная комиссия	
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, эксплуатации приборов, оборудования и механизмов	выполнение невыполнение	+2 0			
	<b>Итоговое количество баллов</b>		<b>22</b>			

**Показателям и критериям оценки эффективности деятельности заведующего отделением  
сосудистой хирургии (ОМС)-врача сердечно – сосудистый хирург**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи в рамках программы ОМС на I ставку: Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи в посещениях (амбулаторный прием) по отделению в месяц: 2. Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи по законченным случаям (дневной стационар) по отделению в месяц:	95-101%	+4		МИС
		90-94%	+3		
		Менее 90%	0		
		95-101%	+4		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 предоставления медицинской документации и отчетов по работе, в т.ч. в МИС качества оказания медицинской помощи	+2  +1  0		Председатель врачебной комиссии, Уполномоченный по качеству
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима  медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2  +1  0		Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы по отделению)	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		Заведующий в поликлинике
6	Хирургическая активность	Хирургическая активность: 70% и более Менее 70%	+3  0		
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>18</b>		

**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 ставку врача-специалиста по законченным случаям (дневной стационар) 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; не соблюдение клинических рекомендаций, не повлекшее за собой ухудшения состояния здоровья пациента и удлинения срока лечения	+1		
		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		
3.	Соблюдение норм и правил санитарно-эпидемиологического режима,	наличие	+2		Эпидемиолог
		нарушения норм и правил санитарно-эпидемиологического режима	0		
4.	Соблюдение медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	наличие	+2		Зав. отделением
		нарушения медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	0		
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие	+2		Врачебная комиссия
		наличие одной и более	0		
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	+1		Зав. отделением
		отсутствие	0		

6.	Хирургическая активность	Хирургическая активность : 70% и более Менее 70%	+3 0		
Итоговое количество баллов			18		

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка по Порядку	Оценка фактическая	Источник информации
1.	Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи: профилактических осмотров, диспансеризации на 1 ставку врача (амбулаторный прием) в месяц:	95-101%	+5		МИС
		90-94%	+4		
		Менее 90%	0		
2	Дефекты качества оказания медицинской помощи, не соблюдение клинических рекомендаций, несвоевременная постановка пациента на диспансерное наблюдение	отсутствие	+2		Зав. пол-кой
		наличие дефектов: не соблюдение клинических рекомендаций, не повлекшее за собой ухудшения состояния здоровья пациента и удлинения срока лечения,	+1		
		несвоевременная постановка пациента на диспансерное наблюдение	0		
3.	Дефекты оформления и срока предоставления медицинской документации, в т.ч. в МИС	отсутствие	+1		Зав. пол-кой
		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. пол-кой
		нарушения медицинской этики и деонтологии, правил	0		



		клиентоориентированного сервиса			
6.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Врачебная комиссия
7.	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. полкой
Итоговое количество баллов			15		

**Показатели и критерии оценки 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 наличие одной и более	+2 0		Врачебная комиссия
Итоговое количество баллов			14		

**Показатели и критерии оценки 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 I 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 наличие дефектов: оформления и срока предоставления медицинской документации нарушение алгоритмов и методик проведения диагностических исследований	+3 +1 0		Зав. отделением
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  техники безопасности, медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+4 0 0		Зав. отделением, Эпидемиолог
4.	Удовлетворенность качеством работы (жалобы)	отсутствие наличие одной и более	+2 0		Председатель врачебной комиссии
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 I 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 I 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 нарушения: норм и правил санитарно-эпидемиологического режима медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+2		Эпидемиолог, врачебная комиссия
			0		
			0		
4.	Удовлетворенность качеством медицинской помощи (жалобы на работу среднего и младшего медицинского персонала)	отсутствие	+1		Врачебная комиссия
		наличие одной и более	0		
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	+2		Ст. мед. сестра, эпидемиолог
		медицинской этики и деонтологии, правил клиентоориентированного сервиса	+1		
			0		
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
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>11</b>		

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ (МЕДИЦИНСКОГО БРАТА), МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ ПРОЦЕДУРНОЙ, ФЕЛЬДШЕРА 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:				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 клиентоориентированного 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
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>8</b>		

**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 нарушение алгоритмов, регламентов, стандартов,	+2  +1		Ст. медсестра

		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 0		Эпидемиолог ст. медсестра
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 клиентоориентированного сервиса	+2 0 0		Ст. медсестра
5	Организация работы регистратуры в соответствии со стандартом	выполняется не выполняется	+1 0		Ст. медсестра
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
<b>Итоговое количество баллов</b>			<b>8</b>		