

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам**  
**Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики**  
**Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской**  
**экспертизы»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», на основании постановления Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 03.03.2017 № 385 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым», приказом ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» от 13.07.2021 г. № 296-К «Об утверждении Положения об оплате работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымское республиканское бюро судебно-медицинской экспертизы», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство здравоохранения Республики Крым» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

Основной задачей положения является обоснованное, упорядоченное и целевое распределение денежных средств, а также рациональное их использование.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В перечень стимулирующих выплат работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» включаются (в порядке убывающей приоритетности начисления исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда):

1.3.1. В процентах к должностному окладу:

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за выслугу лет, надбавка за стаж непрерывный работы.

1.3.2. В процентах к должностному окладу:

- выплата за интенсивный труд.

1.3.3. В абсолютном размере (из расчета баллов, по показателям и критериям эффективности):

- выплата за высокие результаты работы.
- 1.3.4. В абсолютном значении или в процентном отношении к окладу:
  - премия за образцовое выполнение государственного задания;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
  - премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

## **II. Порядок определения стимулирующих выплат**

2.1. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с п. 1.3.1 устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

Порядок распределения выплат, предусмотренных в п. 1.3.2 устанавливается настоящим Положением.

Порядок распределения выплат, предусмотренных в п. 1.3.3 устанавливается настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера в соответствии с п. 1.3.4 устанавливаются в соответствии с Положением о премировании ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

2.2. Система стимулирующих выплат работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, медицинскому персоналу, прочему персоналу.

Выплаты стимулирующего характера каждому работнику производится на основании приказа руководителя ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

2.3. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 % средств, направляемых на оплату труда в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» (при соблюдении условий Положения об оплате труда).

2.4. В учреждении приказом руководителя создается комиссия 2-го уровня по распределению и использованию стимулирующих выплат.

Распределение стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда производится по решению комиссии учреждения, с согласования профсоюзной организации учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный или периодический характер.

2.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с выплатой заработной платой.

2.7. Стимулирующие выплаты начисляются в порядке убывающей приоритетности исходя из сложившейся экономии фонда оплаты труда.

2.8. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, кроме п.1.3.1.

При невозможности установить конкретного виновного в каком-либо нарушении уменьшение стимулирующих может касаться нескольких или всех работников.

Основанием для уменьшения или не начисления стимулирующих выплат являются: Акт о произошедшем, Докладная записка о произошедшем, Объяснительная записка каждого участника, Заявление, Ходатайство в комиссию 2-го уровня.

### III. Выплата за интенсивный труд

3.1. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.). В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- большой объем работ за меньший относительный временной интервал.

Выплата за интенсивность труда работникам учреждения, осуществляется по мере поступления соответствующего финансирования и выдается в сроки выдачи заработной платы, предусмотренные коллективным договором ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

Размер выплаты за интенсивность труда определяется пропорционально отработанному времени работником по основному месту работы.

Выплата за интенсивность устанавливается приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность определяется в процентах от оклада или тарифной ставки (оклада) работника учреждения.

Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый срок, но не более чем на один календарный год в пределах фонда оплаты труда.

Размер выплаты за интенсивность зависит от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, размер выплаты в пределах утвержденного фонда оплаты не может превышать 150%.

Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

3.2. При определении размера выплат за показатели работы Учреждение вправе использовать следующий подход к оценке результатов труда - индивидуальная оценка результатов труда каждого работника Учреждения (за исключением руководителя).

3.3. Период для оценки показателей труда может устанавливаться месяц, квартал и год, с учетом влияния сезонных и случайных факторов на показатели работы конкретного сотрудника. Выбор периода оценки показателей работы осуществляется Учреждением и закрепляется в приказах.

3.4. При отсутствии финансовых средств или их недостатке, суммы выплат стимулирующего характера могут быть снижены по учреждению.

3.5. Перечень показателей для установления выплаты за интенсивность труда для работников учреждения:

- напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- подготовка, составление и участие в организации издания методических, научных и творческих работ, изданий;
- проведение учебных и производственных практик, использование в работе системы наставничества;
- внедрение и использование современных информационных технологий;
- наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях;
- за увеличение объема работы (большой объем работ за меньший временной интервал);
- за перевыполнение плановых объемов;
- за достижение целевых показателей;
- высокую степень удовлетворенности населения качеством оказываемых услуг;
- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;

3.6. При наличии у работника выговора производится лишение стимулирующей выплаты в размере – 100%, при наличии замечания в размере – 50 %.

Основными критериями снижения (лишения) размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, таких как:

- 3.6.1 невыполнение плановых показателей (при выполнении плана экспертной нагрузки менее 80%, выплаты не производятся полностью после выявления причин не выполнения);
- 3.6.2 наличие обоснованных жалоб, их законных представителей и др.;
- 3.6.3 выявленные замечания по организации судебно-медицинской экспертизы;
- 3.6.4 несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
- 3.6.5 неэффективное и нерациональное использование оборудования, инвентаря и иных материальных ценностей;
- 3.6.6 несоблюдение законодательства по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности;
- 3.6.7 нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, за допущенные нарушения при заполнении медицинской документации, повлекшие выставление штрафов;
- 3.6.8 невыполнение должностных обязанностей;

3.6.9. невыполнение указаний, приказов, распоряжений руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»;

3.6.10. факты не своевременного выполнения требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

3.6.11. факты невыполнения правил внутреннего трудового распорядка, применяемого ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»;

3.6.12. наличие актов предписания по результатам проверок вышестоящих и надзорных органов;

3.6.13. замечания руководителя учреждения, оформленные протоколом рабочего совещания;

3.6.14. случаев допущения, краж, хищения, мошенничества, подлога, подделки документов, необоснованных начислений и выплат заработной платы (вознаграждений) работникам как состоящих в штате, так и не состоящих в штате ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»;

3.6.15. факты принятия решений (непринятие решений), повлекшие нанесение ущерба ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»;

3.6.16. факты распространения сведений, касающиеся чести и достоинства работника;

3.6.17. случаи аварийных ситуаций, возникших при ненадлежащем использовании зданий, сооружений, инженерных систем, медицинского оборудования, автотранспорта и т.д.;

3.6.18. факты несоблюдения этических норм поведения работника ГБУЗ РК «КРБ СМЭ», нарушения врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны;

3.6.19. другие критерии снижения размера стимулирующей выплаты, с учетом особенностей деятельности отдельно взятого структурного подразделения ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» и особенностей конкретно занимаемой должности.

Лишение или снижение размера иных стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором установлено нарушение.

3.7. Работники учреждения предоставляют заявления по согласованию:

а) заместителями руководителя учреждения - руководителям структурных подразделений;

б) специалистам, прочему персоналу - непосредственно руководителем структурного подразделения;

в) руководителем соответствующего структурного подразделения - медицинским работникам, специалистам, прочему персоналу.

3.8. Отдел кадров ежемесячно до 25-го числа месяца, следующего за отчетным, предоставляет согласованные заявления от каждого работника руководителю учреждения.

3.9. Вышеуказанная стимулирующая надбавка за интенсивность труда включается в расчет среднего заработка при начислении отпускных, командировочных, дней нетрудоспособности (листов нетрудоспособности).

#### IV. Премии за высокие результаты работы в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников учреждения)

4.1. Критерии оценки результатов работы разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества работы.

Критерии оценки результатов труда классифицируются:

- по уровням оценки;
- по применяемости к должностям и группам должностей персонала;
- по характеру оцениваемых результатов труда;
- по применимости для конкретного работника.

4.2. Разработку критериев оценки результатов труда осуществляет комиссия 2-го уровня, назначаемые приказом по Учреждению.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

4.3. Показатели эффективности деятельности, для разработки критериев оценки труда работников, приведены в Приложении № 2 настоящему Положению. На основе данных разрабатываются и вводятся критерии оценки труда работников, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников ГБУЗ РК «КРБ СМЭ».

4.4. Надбавка стимулирующего характера не начисляется врачам-интернам, врачам стажерам, сотрудникам по внутреннему совместительству, временным и сезонным работникам.

4.5. Формирование фонда, расчет суммы стимулирующих надбавок работникам, осуществляется заместителем руководителя по финансово-экономическим вопросам, в его отсутствие – начальником планово-экономического отдела.

4.6. На рассмотрение комиссии 2-го уровня по распределению и использованию стимулирующих выплат до 25 числа каждого месяца, руководители структурных подразделений предоставляют оценочный лист

распределения об оценки эффективности выполнения критериев каждого работника учреждения за предыдущий месяц (далее – оценочный лист) (Приложение № 1) и поступившие в письменном виде возражения работников. В оценочном листе отражаются установленные баллы по оценке качества работы с обоснованием.

4.7. Комиссия 2-го уровня по распределению и использованию стимулирующих выплат:

- согласовывает размер баллов выплаты стимулирующего характера протоколов;
- утверждает показатели эффективности работы сотрудников управленческого аппарата по утверждённым критериям;
- рассматривает спорные вопросы;
- оформляет свои решения протоколом, который является основанием для приказа о выплате стимулирующих надбавок.

4.8. Планово-экономический отдел ежемесячно до 25-го числа месяца, каждого месяца, предоставляет комиссии 2-го уровня по распределению и использованию стимулирующих выплат премиальный фонд для стимулирующей надбавки.

4.9. С целью определения размера стимулирующих выплат по результатам работы планово-экономическим отделом производится подсчет баллов согласно критериям для каждого работника.

Допустимое количество баллов по должностям отражено в Приложении № 2 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат определяется в абсолютной сумме стоимости одного балла по каждой категории работников. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

4.10. Фонд стимулирующих выплат определяется по формуле:

$F_{\text{стим}} = \text{SUMa} - \text{SUMp}$ , где:

$F_{\text{стим}}$  - фонд стимулирующих выплат;

$\text{SUMa}$  - сумма средств в отчетном периоде на выплату заработной платы (без начислений) по КОСГУ 211, согласно плану финансово-хозяйственной деятельности, на соответствующий период;

$\text{SUMp}$  - сумма средств на выплату заработной платы (без начислений) по КОСГУ 211, начисленная в отчетном периоде.

Определение суммарного количества баллов по каждой категории ( $\text{SUM N6i}$ ) и в целом по ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» ( $\text{SUM N6}$ ) производится на основании критериев оценки эффективности деятельности всех категорий работников.

Сумма баллов по всем работникам ГБУЗ РК «КРБ СМЭ» (с учётом отпусков, больничных и пр.) формирует месячный балльный фонд по учреждению. Стоимость 1-го балла, в рублях в текущем месяце определяется путем деления суммы фонда стимулирования ( $F_{\text{стим}}$ ) за вычетом следующих начислений: выплата за интенсивный труд; выплата за увеличение объема работ; надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание; надбавка водителям за классность; надбавка молодым специалистам; выплата

за специфику работы; выплата за выслугу лет, непрерывный стаж, на общий балльный фонд учреждения.

Расчет стимулирующей надбавки по каждому работнику производится планово-экономическим отделом на основании решения комиссии 2-го по распределению и использованию стимулирующих выплат уровня.

4.11. Начисление и выдача стимулирующих надбавок работникам производится отделом бухгалтерского учета и отчетности, на основании приказа учреждения.

4.12. Вышеуказанная стимулирующая надбавка включается в расчет среднего заработка при начислении отпускных, командировочных, дней нетрудоспособности (листов нетрудоспособности).

4.13. Выплаты стимулирующего характера по критериям производятся пропорционально отработанному времени каждым работником.

В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменениями в законодательстве.


Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Подпись

И.И.



**Оценочный лист**  
распределения об оценки эффективности выполнения критериев  
эффективности работы каждого работника структурного подразделения  
ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Ф.И.О.	Должность	Ставки	Баллы	Подпись работника

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_)  
Подпись Ф.И.О.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала отдела (подразделения)

№	Показатель	Критерии	Эффект
1	Выполнение нормативов затрат на персонал	Выполнение нормативов на уровне 100%	0
2	Наличие обоснованных показателей качества производимых услуг	Удовлетворение / Отсутствие	0
3	Матрица в области качества медицинской документации	0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	0
4	Обучающие курсы персонала, представленные руководству и производственному персоналу	Удовлетворение / Отсутствие	0
5	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение / Отсутствие	0
6	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований	Соблюдение / Отсутствие	0
7	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение / Отсутствие	0
8	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение / Отсутствие	0

### Критерии эффективности работы в ГБУЗ РК «КРБ СМЭ»

#### Критерии оценки работы заведующих отделениями

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Проверка судебно-медицинской документации отдела (отделения)	Проверяется Не проверяется	2 0
2.	Соблюдение сроков проведения экспертиз	Соблюдение Не соблюдение	2 0
3.	Нарушения в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0
4.	Отсутствие нарушений производственной деятельности подчиненного персонала	Отсутствие 1 и более	1 0
5.	Обоснованные жалобы граждан, представления судебных и правоохранительных органов	Отсутствие 1 и более	1 0
6.	Соблюдение достоверности и сроков предоставления отчетных данных проделанной работе по установленной форме	соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
8.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
9.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
10.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			14 баллов

#### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала отдела (отделения)

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Выполнение нормативов экспертной нагрузки	Выполнение нормативной нагрузки свыше 100%	3 0
2.	Наличие обоснованных повторных судебно-медицинских экспертиз	Наличие Отсутствие	0 2
3.	Нарушения в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	2 0
4.	Обоснованные жалобы граждан, представления судебных и правоохранительных органов	Отсутствие 1 и более	1 0
5.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
8.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			14 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала**

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме	Выполнение Выполнение не в полном объеме и невыполнение	2 0
2.	Своевременное получение, соблюдение правил учета и хранения лекарственных средств, расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	2 0
3.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
5.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
6.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			10 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала**

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме	Выполнение Выполнение не в полном объеме и невыполнение	2 0
2.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
4.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
5.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			8 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего и врачебного персонала организационно-методического отдела.**

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Соблюдение сроков плановых мероприятий	Соблюдение	2
		Не соблюдение	0
2.	Соблюдение достоверности и сроков предоставления отчетных данных о проделанной работе учреждения за отчетный	Соблюдение	2
		Не соблюдение	0
3.	Нарушение в ведении документации отдела	Отсутствие	2
		1 и более	0
4.	Отсутствие нарушений производственной деятельности подчиненного персонала	Отсутствие	1
		1 и более	0
5.	Своевременная подача сведений (по требованию) по повышению квалификации судебно-медицинских экспертов и среднего медицинского персонала	Своевременная подача	1
		Отсутствие данных и несвоевременность подачи сведений	0

6.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
8.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
9.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			14 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности начальника хозяйственного отдела, инженер-программист.**

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Соблюдение достоверности и сроков предоставления статистической, оперативной и текущей отчетности	Соблюдение Не соблюдение	1 0
2.	Количество обжалований участников размещения заказа (при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг)	Отсутствие Наличие	1 0
3.	Своевременное размещение планов-графиков заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения на сайте в сети Интернет и внесение в них изменений	Соблюдение Несоблюдение	1 0
4.	Нарушение в ведении документации отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
5.	Отсутствие нарушений производственной деятельности персонала отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
6.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
8.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	1 0
9.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			10 баллов

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала отдела кадров**

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Соблюдение достоверности и сроков предоставления отчетных данных о проделанной работе за отчетный период	Соблюдение Не соблюдение	2 0
2.	Своевременная подача в Центр занятости сведений о наличии вакантных должностей	Соблюдение Не соблюдение	1 0
3.	Нарушение в ведении документации отдела	Отсутствие 1 и более	2 0
4.	Отсутствие нарушений производственной деятельности персонала отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
5.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0

6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	1 0
8.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	1 0
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала бухгалтерии

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Соблюдение достоверности и сроков предоставления отчетных данных о финансовой, статистической, оперативной и ведомственной отчетности	Соблюдение Не соблюдение	2 0
2.	Нарушение в ведении документации отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
3.	Выполнение показателей по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	Выполнение Не выполнение	2 0
4.	Отсутствие нарушений производственной деятельности персонала отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
5.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
6.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	1 0
8.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	1 0
<b>Итого</b>			<b>10 баллов</b>

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала хозяйственного отдела («прочие», кроме бухгалтерии, отдел кадров).

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Нарушение в ведении документации	Отсутствие 1 и более	2 0
2.	Отсутствие нарушений производственной деятельности персонала отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
3.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
5.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	1 0
6.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
<b>Итого</b>			<b>8 баллов</b>

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности старшей медицинской сестры

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Выполнение должностных обязанностей в полном объеме	Выполнение Выполнение не в полном объеме и невыполнение	3 0
2.	Своевременное получение, соблюдение правил учета и хранения лекарственных средств, расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	2 0
3.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	2 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	2 0
5.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	2 0
6.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	2 0
Итого			13 баллов

## Показатели и критерии эффективности деятельности юридического отдела

№	Показатель	Критерии	Оценка качества труда (баллы)
1.	Организация работы по обеспечению судебного представительства в судах различной юрисдикции	Соблюдение Не соблюдение	2 0
2.	Работа по рассмотрению обращений граждан	Соблюдение Не соблюдение	2 0
3.	Нарушение в ведении документации отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
4.	Выполнение показателей по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	Выполнение Не выполнение	2 0
5.	Отсутствие нарушений производственной деятельности персонала отдела	Отсутствие 1 и более	1 0
6.	Соблюдение правил охраны труда и противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
7.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушения	1 0
8.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение Не соблюдение	1 0
9.	Соблюдение норм трудовой дисциплины	Соблюдение Не соблюдение	1 0
Итого			11 баллов