



# Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

# Содержание

- 3 Как рассчитать стимулирующие за стаж
- 4 Как рассчитать стимулирующие за качество работы
- 6 Как рассчитать стимулирующие за квалификационную категорию
- 8 Как рассчитать стимулирующие за выявление онкологии
- 12 Как рассчитать стимулирующие руководству медорганизации
- 31 Как оформить стимулирующие выплаты

## Автор

---

Анна Журавлева,  
главный редактор Системы Экономика ЛПУ

*В книге — примеры расчета стимулирующих за стаж, категорию, качество работы и выявление онкологии. Есть полный комплект документов, чтобы их оформить. Проверьте расчеты с сотрудниками, чтобы избежать штрафов ГИТ.*



## Как рассчитать стимулирующие за стаж

Размер доплаты за стаж для медорганизаций определяет учредитель. Смотрите его в положении об оплате труда для работников здравоохранения вашего региона.

Обязательная процентная надбавка за стаж положена только сотрудникам, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 37 ТК). В остальных случаях выплаты за выслугу лет назначают, только если региональные власти предусмотрели их в положении об оплате труда для подведомственных учреждений.

Чтобы определить размер надбавки за стаж, умножьте оклад сотрудника на величину надбавки в процентах.

**Пример. Как рассчитать надбавку за стаж работы.** Медорганизация расположена в Калужской области. Определим надбавку за стаж работы фельдшеру ФАП, расположенного в сельской местности. Для этого используем положение о системе оплаты труда для работников здравоохранения Калужской области (Закон Калужской области от 28.10.2011 № 196-ОЗ). Он предусматривает следующие надбавки за стаж среднему медперсоналу ФАП:

- от одного года до трех лет — 10 процентов;
- от трех до пяти лет — 20 процентов;
- свыше пяти лет — 30 процентов.

Оклад сотрудника — 9000 руб. Стаж непрерывной работы — четыре года. Тогда с учетом надбавки за выслугу лет ему положена выплата в размере:  $9000 + 9000 \times 0,2 = 10\ 800$  руб.

Порядок определения стажа каждый регион устанавливает самостоятельно. Например, в Калужской области действует приказ регионального Минздрава от 10.04.2012 № 409, который устанавливает этот порядок. Согласно этому документу стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяет комиссия по установлению трудового стажа. Ее состав определяет главврач.

## Как рассчитать стимулирующие за качество работы

Размер доплаты за качество работы учреждения здравоохранения определяют самостоятельно. Итоговая сумма для конкретного сотрудника будет зависеть от общей суммы средств, которые могут быть направлены на стимулирующие выплаты, и результатов работы сотрудника.

Стимулирующие выплаты сотрудникам медорганизации устанавливают исходя из критериев оценки эффективности их работы. Эти показатели могут выражаться в баллах. Учреждения здравоохранения сами определяют показатели эффективности и баллы к ним. Однако если региональные власти уже установили их для подведомственных учреждений, нужно ориентироваться на требования властей.

**Пример. Показатели и критерии оценки эффективности врачей и фельдшеров скорой медпомощи.** Медорганизация расположена в Мурманской области. Показатели и критерии оценки медперсонала для подведомственных учреждений здравоохранения Минздрав Мурманской области определил в приказе от 08.07.2013 № 423. Для врачей и фельдшеров скорой медпомощи действуют следующие показатели и баллы к ним:

Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив ←*^	Оценка в баллах	Частота оценки	Ответственные исполнители
Расхождение диагнозов, выставленного врачом СМП, и предварительного диагноза дежурного врача, врача приемного отделения стационара	Сопроводительный лист станции скорой медицинской помощи (форма 114/у)	Процент	<*>	10	Ежемесячно	Руководитель станции (отделения)

Наименование показателей	Источник информации	Единицы измерения	Норматив <*>	Оценка в баллах	Частота оценки	Ответственные исполнители
Среднесуточное количество вызовов врача (на 1 должность). Нормативный показатель рассчитывается для каждой административной территории	Карта вызова скорой медицинской помощи (форма 110/у)	Количество вызовов	<*>	10	Ежемесячно	Руководитель станции (отделения)
Показатель повторных вызовов в течение суток (за исключением активных)	Карта вызова скорой медицинской помощи (форма 110/у)	Количество повторных вызовов к одному и тому же больному в течение 24 часов после первого посещения бригадой СМП без учета отказа от госпитализации	Отсутствие	5	Ежемесячно	Руководитель станции (отделения)

Если в вашем регионе не установлены показатели эффективности, можете использовать те, что рекомендует Минздрав в приказе от 28.06.2013 № 421.

Стоимость балла можно определять по методике, предложенной Минздравом в приказе от 28.06.2013 № 421. При этом применяют пропорцию 3/2/1 – врачи/средний/младший персонал.

**Пример. Как рассчитать стимулирующие выплаты.** В медорганизации 32 врача, 57 сотрудников среднего медперсонала и 36 – младшего. Максимальное количество баллов, которое может получить медперсонал каждой категории – 10. Сумма, которую медучреждение планирует распределить на стимулирующие – 300 000 руб. Определим, какой размер стимулирующих выплатить врачу-офтальмологу, который набрал 9 баллов.

Рассчитаем максимальное количество баллов по каждой категории. Для этого сначала умножим количество медперсонала каждой категории на повышающий коэффициент:

- 3 – для врачей;
- 2 – для среднего медперсонала;
- 1 – для младшего медперсонала.

То есть  $32 \times 3 = 96$ ,  $57 \times 2 = 114$ ,  $36 \times 1 = 36$ . Затем определим максимальное количество баллов: для врачей –  $96 \times 10 = 960$ , для среднего медперсонала –  $114 \times 10 = 1140$ , для младшего медперсонала –  $36 \times 10 = 360$ . Таким образом, максимальное общее количество баллов в стационаре составит:  $960 + 1140 + 360 = 2460$  баллов.

Чтобы определить стоимость одного балла, разделим общую сумму к выплате на общее количество баллов:  $300\,000 : 2460 = 122$  руб.

Для врачей действует повышающий коэффициент, поэтому стоимость одного балла составит:  $122 \text{ руб.} \times 3 = 366 \text{ руб.}$  Врач-офтальмолог набрал 9 баллов, поэтому сумма стимулирующей выплаты для него составит:  $366 \text{ руб.} \times 9 = 3294 \text{ руб.}$

## Как рассчитать стимулирующие за квалификационную категорию

Поскольку в России нет единой системы оплаты труда в здравоохранении, то отсутствуют и единые требования по выплатам за квалификационную категорию. Каждое министерство, регион решают этот вопрос самостоятельно.

Для федеральных учреждений надбавка за квалификационную категорию устанавливается на основании приказа Минздрава от 31.10.2014 № 696н. Размер надбавок:

- при наличии 2-й квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии 1-й квалификационной категории – 15 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

Региональные власти определяют размер надбавки за квалификационную категорию в положении об оплате труда для работников здравоохранения.

Чтобы определить размер надбавки за квалификационную категорию, умножьте оклад медработника на установленный коэффициент.

**Пример. Как определить размер надбавки за квалификационную категорию.**

Медорганизация расположена в Нижегородской области. Определим размер надбавки для врача-офтальмолога высшей квалификационной категории, оклад которого 14 тыс. руб. Для этого используем положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Нижегородской области (постановление Правительства Нижегородской области от 08.09.2015 № 571). В нем для врача с высшей квалификационной категорией установлена надбавка в размере 0,3 от оклада. Таким образом, с учетом надбавки сотруднику положена выплата в размере  $14\ 000 + 14\ 000 \times 0,3 = 18\ 200$  руб.

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Вторая квалификационная категория
0,3	0,2	0,1

Надбавку за квалификационную категорию можно установить со дня вынесения решения аттестационной комиссией. В соответствии с пунктом 8 «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год» в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, право на его изменение возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## Как рассчитать стимулирующие за выявление онкологии

Размер доплат за выявление онкозаболевания указан в постановлении Правительства от 30.12.2019 № 1940. Согласно этому документу за каждый выявленный случай онкозаболевания положена 1000 руб.

Из этой суммы 500 руб. должен получить врач, ответственный за проведение профосмотра и диспансеризации. Это может быть:

- врач-терапевт (врач-терапевт участковый, врач-терапевт цехового лечебного участка, врач общей практики (семейный врач));
- врач-педиатр (врач-педиатр участковый);
- фельдшер фельдшерского здравпункта (фельдшерско-акушерского пункта).

Оставшиеся 500 руб. нужно разделить между следующими медработниками:

- сотрудником, который назначил диагностическое исследование в ходе или по результатам профосмотра и диспансеризации;
- работником, который провел диагностическое исследование;
- сотрудником, который своевременно установил диспансерное наблюдение за онкопациентом.

Итоговую сумму средств для заявки в ТФОМС рассчитайте по формуле:

$$P = \left( \frac{500 \times k}{0,87} + a \right) \times 1,302,$$

где  $k$  – районный коэффициент;

$a$  – сумма средств на оплату ежегодного отпуска;

$P$  – итоговая сумма для заявки в ТФОМС.

**Пример.** Расчет итоговой суммы для заявки в ТФОМС.

Врач-онколог по результатам исследования выявил у пациента



онкозаболевание. Как сотруднику, ответственному за организацию и проведение диспансеризации, ему положено 500 руб. Рассчитаем, какая сумма потребуется для этой выплаты с учетом налогов и отчислений на отпуск.

Медорганизация расположена в местности, где применяется районный коэффициент 1,1. Сумма доплаты с учетом районного коэффициента составит:  $500 \text{ руб.} \times 1,1 = 550 \text{ руб.}$

С учетом НДФЛ в размере 13 процентов сумма вырастет до  $550 \text{ руб.} : 0,87 = 632 \text{ руб.}$

Также следует произвести отчисления в резерв отпусков. Количество дней отпуска – 28. Кроме того, сотруднику положен дополнительный отпуск продолжительностью 7 дней. Всего – 35 дней. Таким образом, сумма отчислений в резерв отпусков составит:  $((550 \text{ руб.} : 0,87) : (12 \times 29,3)) \times 35 \text{ дн.} = 62,93 \text{ руб.}$

Таким образом, чтобы выплатить врачу-онкологу положенные 550 руб., медорганизации потребуется сумма в размере  $(632 \text{ руб.} + 62,93 \text{ руб.}) \times 1,302 = 905,04 \text{ руб.}$

При распределении 500 руб. между несколькими сотрудниками размер денежной выплаты медработнику устанавливается обратно пропорционально общему числу этих медработников (то есть делится между ними поровну) с округлением до целого рубля. Об этом сказано в пункте 8 постановления Правительства от 30.12.2019 № 1940.

**Пример. Расчет итоговой суммы для заявки в ТФОМС.** Доплату за выявление онкологии необходимо распределить между несколькими сотрудниками. Три медработника из разных медучреждений назначили и выполнили диагностические исследования, а также установили диспансерное наблюдение за онкобольным. Рассчитаем, какую сумму должен получить каждый из них.

500 руб. необходимо распределить между тремя медработниками поровну. Таким образом, каждый из них получит:  $500 \text{ руб.} : 3 = 166,67 \text{ руб.}$

С учетом районного коэффициента 1,1 сумма, которую получит каждый сотрудник, составит:  $166,67 \text{ руб.} \times 1,1 = 183 \text{ руб.}$

Медорганизации требуется сделать отчисления в резерв отпусков. Количество дней отпуска – 28. Кроме того, сотруднику по-

**Заявка на получение средств на доплату за выявление онкологии**

**ЗАЯВКА**

**на получение средств из бюджета территориального фонда обязательного медицинского страхования на осуществление денежных выплат за выявление онкологических заболеваний в ходе проведения диспансеризации и профилактических медицинских осмотров населения за сентябрь 2020 года (наименование отчетного месяца)**

Наименование территориального фонда обязательного медицинского страхования	<u>Территориальный фонд обязательного медицинского страхования г. Москвы</u>	Код субъекта Российской Федерации	<u>77</u>
Наименование медицинской организации	<u>ГБУЗ «Больница № 1»</u>	Код медицинской организации	<u>123456</u>
Вид заявки	<u>Первичная</u> (первичная, дополнительная)	Дата представления	<u>13.07.2020</u>

Номер полиса обязательного медицинского страхования пациента	Сведения о медицинском работнике		Сведения об участии медицинского работника в выявлении онкологического заболевания		Номер реестра счета на оплату медицинской помощи	Размер денежной выплаты медицинскому работнику, руб.	Размер денежных средств, подлежащих перечислению медицинской организации, руб.
	Страховой номер индивидуального лицевого счета медицинского работника, указанный в федеральном регистре медицинских работников (при наличии)	Фамилия, имя, отчество (при наличии) медицинского работника	Код работы (1 – для медицинского работника, ответственного за организацию и проведение профилактического медицинского осмотра и диспансеризации; 2 – для медицинского работника, назначившего диагностические инструментальные и (или) лабораторные исследования (далее – диагностические исследования) в ходе и (или) по результатам проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации; 3 – для медицинского работника, выполнившего своевременно диагностические исследования, по результатам которых установлен диагноз онкологического заболевания; 4 – для медицинского работника, осуществившего своевременное установление диспансерного наблюдения за пациентом с онкологическим заболеванием)	Количество медицинских работников, участвующих в выявлении заболевания			
7 708 092 180 113 460	156-123-456 88	Иванов Федор Алексеевич	1	1	123	500	500
7 708 092 180 113 180	156-123-456 33	Федосеева Валентина Петровна	1	1	123	500	500

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись)

главрач А.В. Львов \_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Исполнитель экономист В.Ю. Кондратьева  
(должность)

8 (495) 123-45-67  
(телефон)

ложен дополнительный отпуск продолжительностью 7 дней. Всего – 35 дней. Таким образом, сумма отчислений в резерв отпусков составит  $((183 \text{ руб.} : 0,87) : (12 \times 29,3)) \times 35 = 20,94 \text{ руб.}$  Тогда общая сумма, которую медорганизации необходимо указать в заявке в ТФОМС, будет равна:  $((183 \text{ руб.} : 0,87) + 20,94 \text{ руб.}) \times 1,302 = 301,13 \text{ руб.}$

Чтобы получить средства на стимулирующие выплаты медработникам за выявление онкозаболеваний, следуйте алгоритму:

**Шаг 1.** Направьте в СМО реестр счетов на оплату медпомощи с указанием выявленных в ходе профосмотра или диспансеризации случаев онкозаболеваний.

**Шаг 2.** Получите от СМО согласование по каждому случаю онкозаболевания. Эти сведения СМО направляет ежемесячно в срок до 10-го числа месяца, следующего за отчетным (за декабрь – в срок до 20 января). Принимая решение об оплате, СМО учитывает, насколько медорганизация выполнила сроки ожидания медпомощи.

**Шаг 3.** Направьте в СМО свои корректировки, если они требуются. Сделать это нужно в течение трех рабочих дней с того момента, как получили информацию от СМО.

СМО должна скорректировать сведения и направить их медорганизации в срок до 15-го числа месяца, следующего за отчетным (за декабрь – в срок до 25 января).

**Шаг 4.** Составьте заявку и направьте в ТФОМС.

ТФОМС в течение 10 рабочих дней проверяет заявку, полученные от СМО сведения и принимает решение о выплате. О своем отказе и его причинах фонд должен сообщить медорганизации.

Терфонд также должен направить в ФФОМС перечень всех выявленных онкозаболеваний, нарушений сроков оказания медпомощи и отказов в оплате. Эту информацию ТФОМС направляет ежемесячно в срок до 25-го числа месяца, следующего за отчетным (за декабрь – в срок до 5 февраля).

**Шаг 5.** Получите деньги от ТФОМС. Фонд перечислит средства на счета, предусмотренные для операций со средствами ОМС. Он должен сделать это в течение 15 рабочих дней со дня поступления заявки.

## Как рассчитать стимулирующие руководству медорганизации

Перечень показателей эффективности для главврача утверждает учредитель, например, Департамент здравоохранения. За основу берут данные из приказа Минздрава от 28.06.2013 № 421. В нем Минздрав дал рекомендации для региональных властей по разработке показателей эффективности, а также привел их образцы.

### Пример. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главврача поликлиники

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% От 95 до 100% От 90 до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	40% и более От 35 до 40% Менее 35%	+2 +1 0	Ежеквартально
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных	+1	Ежеквартально
		Менее 50%	0	
5	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более От 100 до 110% Менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально

## Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
6	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
7	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
8	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем)	Более 95% Менее 95%	+1 0	Ежеквартально
9	Охват профилактическими прививками	90% и более от плана Менее 90% от плана	+1 0	Ежеквартально

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности поликлиники и ее руководителя

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% От 95 до 100% От 90 до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более От 25 до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежеквартально
3	Запущенность онкологических заболеваний	Менее 30% 30% и более	+1 0	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
5	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежеквартально
6	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более От 100 до 110% Менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально
7	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально

## Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
8	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+ 1 0	Ежеквартально

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности стационара и его руководителя

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Выполнение государственного задания (заказа)	От 95 до 100% От 80 до 95% 100% и более	+3 0 0	Ежеквартально
2	Средние сроки пребывания больного на койке	От 95 до 100% норматива Менее 95% 110% и более	+1 0 0	Ежеквартально
3	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более От 100 до 110% Менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+ 1 0	Ежеквартально
5	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежеквартально
6	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
7	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности детской поликлиники и ее руководителя

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% От 95 до 100% От 90 до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	40% и более От 35 до 40% Менее 35%	+2 +1 0	Ежеквартально

## Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных	+1	Ежеквартально
		Менее 50%	0	
5	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более От 100 до 110% Менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально
6	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
7	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
8	Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем)	Более 95% Менее 95%	+1 0	Ежеквартально
9	Охват профилактическими прививками	90% и более от плана Менее 90% от плана	+1 0	Ежеквартально

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности станции скорой помощи и ее руководителя

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Процент вызовов со временем доезда до 20 минут	80% и более Менее 80%	+1 0	Ежеквартально
2	Доля расхождения диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения медицинской организации	Менее 5% От 5 до 10% 10% и более	+2 +1 0	Ежеквартально
3	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем категориям медицинских работников со средней заработной платой в субъекте	110% и более От 100 до 110% Менее 100%	+2 +1 -1	Ежеквартально

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
5	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
6	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально

Показатели эффективности и периодичность стимулирующих выплат пропишите в трудовом договоре с главным врачом. Типовую форму трудового договора с главврачом смотрите в постановлении Правительства от 12.04.2013 № 329.

Если показатели эффективности работы для главного врача разрабатывает и утверждает учредитель, то по остальным руководящим сотрудникам медорганизация делает это самостоятельно. Чтобы сформировать перечень показателей для заместителей главного врача и главного бухгалтера, следуйте алгоритму:

**Шаг 1. Проверьте показатели эффективности, которые установлены в вашем регионе.** Каждый субъект самостоятельно разрабатывает и утверждает критерии оценки работы руководства медучреждений. Их указывают в региональном положении об оплате труда работников здравоохранения. В этом же документе прописывают периодичность и порядок назначения таких выплат.

Например, в Ставропольском крае действует Положение об оплате труда руководителей медорганизаций (приказ Минздрава Ставропольского края от 29.04.2015 № 01-05/246). В нем указаны размеры окладов руководства медучреждений края, а также показатели и критерии оценки эффективности работы.

Учредитель вправе подготовить отдельный документ, в котором можно указать порядок стимулирующих выплат руководству медорганизации. Например, положение о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений.



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя  
главного врача по экономическим вопросам**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Оценка, балл
1	Обеспечение целевого использования средств бюджета, средств ОМС	Да	3
		Нет	0
2	Своевременное предоставление планов хозяйственной деятельности, изменений к ним, структуры затрат в системе ОМС (согласно срокам, установленным приказами Минздрава и ТФОМС)	Да	3
		Нет	0
3	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции, заинтересованные ведомства	Да	3
		Нет	0
4	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности	Отчеты сданы своевременно, они достоверны	3
		Отчеты сданы своевременно с одной ошибкой в отчете	2
		Отчеты сданы несвоевременно и (или) с двумя и более ошибками в отчете	0
5	Результаты ревизий, проверок органов государственной власти, органов государственного надзора и контроля, проведенных в отчетном периоде	Замечаний нет	4
		Одно замечание	3
		Два замечания и более	0
6	Экономное расходование материальных ресурсов при выполнении работ	Да	3
		Нет	0
7	Обоснованные замечания, жалобы сотрудников, ед.	0	2
		1	1
		Более 1	0
8	Своевременное введение (или актуализация) сведений в информационную систему учета административно-хозяйственной деятельности, выполнения плана мероприятий (дорожной карты)	Да	4
		Нет	0
9	Осуществление делопроизводства в полном объеме в соответствии с регламентирующими документами	Да	2
		С задержкой до пяти дней	1
		С задержкой на пять дней и более	0
10	Поступление и расходование средств от иной приносящей доход деятельности	В соответствии с утвержденным графиком	4
		С отклонениями от утвержденного графика в сторону уменьшения	0

## Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Оценка, балл
11	Отсутствие случаев невыполнения или несвоевременного выполнения распоряжений работодателя	Да	4
		Нет	0
12	Соблюдение трудовой дисциплины, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда	Да	2
		Нет	0
Максимальное количество баллов			38

### Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по организационно-методической работе в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление учетно-отчетной информации	Своевременно С нарушением сроков	3 0	Ежемесячно
2	Организация и проведение практики студентов, работа с врачами-интернами	Проведение работы Отсутствие	3 0	Ежемесячно
3	Организация и проведение совещаний, конференций, семинаров	Проведение работы Отсутствие	3 0	Ежемесячно
4	Организация и проведение профессиональных конкурсов	Проведение работы Отсутствие	2 0	Ежемесячно
5	Систематическое доведение до сведения работников приказов, распоряжений, инструктивно-методических указаний. Обеспечение их своевременного исполнения	Выполняется Выполняется с нарушением сроков Не выполняется	3 1 -1	Ежемесячно
6	Организация анкетирования среди пациентов на предмет удовлетворенности оказанием медицинской помощи	Выполняется Не выполняется	3 0	Ежемесячно
7	Анализ деятельности стационара, поликлиники скорой помощи. Разработка предложений по эффективности функционирования учреждения	Выполняется Не выполняется	2 0	Ежемесячно
8	Исполнительская дисциплина (наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны администрации учреждения)	Отсутствие 1 и более	1 -2	Ежемесячно
9	Методическое руководство при подготовке аттестационных работ врачами и средним медицинским персоналом (правильность оформления, достоверность представленных статистических данных)	Выполняется Не выполняется	2 0	Ежемесячно

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по поликлинической работе в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг**

	Показатель	Источник оценки	Ед. изм.	Частота оценки	Диапазон значений (min и max)	Фактическое значение	Балл
1	Доля дефектов качества медицинской помощи по результатам вневедомственной экспертизы качества медицинской помощи	Заместитель главврача по ЭВН	%	1 раз в 6 месяцев	30-10	10	1
2	Выполнение нормативного объема работы	ОМО	%	1 раз в месяц	95-100	100	1
3	Выполнение плановых заданий по диспансеризации взрослого и детского населения	ОМО	%	1 раз в месяц	90-100	90	1
4	Исполнительская дисциплина (оперативность выполнения поручений руководства, порядок ведения внутренней документации, контроль над сотрудниками подразделения)	Заместитель главврача по МЧ	Балл	1 раз в месяц	1-5	5	1
5	Обоснованные жалобы пациентов на качество работы специалиста	Заместитель главврача по ЭВН	Единиц	1 раз в месяц	1-0	0	1
6	Наличие дисциплинарных взысканий	Отдел кадров	Единиц	1 раз в месяц	1-0	0	1
7	Количество обоснованных жалоб на несоблюдение специалистом норм медицинской этики и деонтологии	Заместитель главврача по МЧ	%	1 раз в месяц	1-0	0	1
8	Участие во «врачебных конференциях» и др. мероприятиях, организуемых руководством	Заместитель главврача по МЧ	%	1 раз в месяц	0-1	1	1
9	Итого						1 = 100% выполнение

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по медчасти в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг**

	Показатель	Ед. изм.	Частота оценки	Диапазон значений (min и max)	Фактическое значение	Балл
1	Средняя оценка эффективности деятельности работников подведомственных подразделений, нормированная к шкале от 0 до 1	Балл	1 раз в месяц	0,80–0,95		
2	Отклонение от плана посещений и обращений	%	1 раз в месяц	10–0		
3	Доля злокачественных новообразований визуально определяемых локализаций, выявленных на I–II стадиях	%	1 раз в месяц	50–80		
4	Доля вызовов скорой медицинской помощи по поводу гипертонического криза к прикрепленному населению	%	1 раз в месяц	11–7		
5	Доля лиц в возрасте 18 лет и старше, находящихся под диспансерным наблюдением в связи с заболеванием	%	1 раз в месяц	23–45		
6	Количество обоснованных жалоб на оказание медицинской помощи, в том числе несоблюдение этического деонтологических норм в подведомственных подразделениях	Единиц	1 раз в месяц	1–0		
7	Процент снижения показателя оперативной активности в поликлинике от показателя, установленного главным врачом	%	1 раз в месяц	5–0		
8	Отклонение фактического показателя средней длительности случая временной нетрудоспособности пациентов от показателя, установленного главным врачом (дни)	%	1 раз в месяц	2,5–0		
9	Доля случаев оказания медицинской помощи в подведомственных подразделениях с дефектами, выявленными экспертами в результате внутреннего или внешнего контроля качества медицинской помощи	%	1 раз в месяц	3–0		
10	Процент превышения показателя смертности среди обслуживаемого населения от показателя, установленного главным врачом	%	1 раз в месяц	3–0		
11	Доля неправильно оформленных в подведомственных подразделениях медицинских свидетельств о смерти, выявленных лицами, ответственными за проверку медицинских свидетельств о смерти	%	1 раз в месяц	1–0		

	Показатель	Ед. изм.	Частота оценки	Диапазон значений (min и max)	Фактическое значение	Балл
12	Процент превышения показателя частоты вызовов скорой медицинской помощи к обслуживаемому населению от показателя, установленного главным врачом	%	1 раз в месяц	10-0		
13	Доля случаев оказания медицинской помощи в подведомственных подразделениях, зафиксированных в электронных медицинских картах амбулаторных пациентов	%	1 раз в месяц	80-100		
14	Случаи нарушения внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности	Единиц	1 раз в месяц	1-0		

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по кадрам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Укомплектованность кадрами	Свыше 80% От 70-79% Менее 70%	5 3 0	Ежемесячно
2	Выполнение плана-графика повышения квалификации и аттестации работников в соответствии с установленными правилами	100% и более От 90-99% Менее 90%	3 2 0	Ежемесячно
3	Исполнительская дисциплина (наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны администрации учреждения)	Отсутствие 1 и более	1 -1	Ежемесячно
4	Нарушение норм трудового законодательства	Отсутствие предписаний Наличие	1 -2 (за каждое)	Ежемесячно
5	Своевременное и качественное представление отчетной информации	Качественно и в срок Ненадлежащее представление	3 -3	Ежемесячно
6	Соблюдение штатной дисциплины	Отсутствие нарушений Нарушения	2 -2	Ежемесячно
7	Отсутствие замечаний по результатам проверок Пенсионного фонда РФ, прокуратуры и других органов	Отсутствие нарушений Нарушения	2 -2	Ежемесячно
8	Отсутствие нарушений Правил трудового распорядка, выполнение разделов коллективного договора	Отсутствие нарушений Нарушения	2 -2	Ежеквартально
9	Своевременное оформление приказов и других документов по личному составу	Отсутствие нарушений Нарушения	2 -2	Ежемесячно
10	Наличие жалоб работников учреждения на ненадлежащее или несвоевременное оформление документации	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	2 -2	Ежемесячно

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по административно-хозяйственным вопросам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценка, балл	Периодичность
1	Выполнение мероприятий по руководству административно-хозяйственной и техническими службами, организация взаимодействия подчиненных структурных подразделений	Выполнение Невыполнение	3 -1	Ежемесячно
2	Своевременное принятие мер по бесперебойному обеспечению ЛПУ тепло-, электро- и водоснабжением	Выполнение Выполнение с опозданием по неуважительным причинам Не выполняется	3 0 -3	Ежемесячно
3	Выполнение мероприятий по своевременному составлению и представлению технической и отчетной документации	Выполнение Выполнение с опозданием по неуважительным причинам Не выполняется	3 0 -3	Ежемесячно
4	Исполнительская дисциплина (наличие замечаний, обоснованных претензий со стороны администрации учреждения)	Отсутствие 1 и более	1 -1	Ежемесячно
5	Выполнение мероприятий по подготовке учреждения к осенне-зимнему периоду	Выполнение Невыполнение	3 -2	Ежемесячно
6	Выполнение мероприятий по обеспечению административно-хозяйственного персонала спецодеждой, хозяйственным инвентарем и т. д.	Выполнение Невыполнение	3 -2	Ежеквартально
7	Выполнение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности	Выполнение Невыполнение	3 -1	Ежеквартально
8	Соблюдение Правил трудового распорядка	Отсутствие нарушений 1 нарушение и более	2 -2	Ежемесячно
9	Заключение договоров по обеспечению ЛПУ энергетическими ресурсами в установленные сроки согласно проведенным открытым аукционам	Своевременно Нарушение сроков	3 -2	Ежеквартально
10	Бесперебойное обеспечение ЛПУ работой автотранспорта	Своевременно Выполняется с опозданием Не выполняется	3 2 -3	Ежеквартально

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, применяемые для назначения выплат стимулирующего характера заместителю главного врача по клинико-экспертной работе в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг**

	Показатель	Ед. изм.	Частота оценки	Диапазон значений (min и max)	Фактическое значение	Балл
1	Средняя оценка эффективности деятельности работников подведомственных подразделений, нормированная к шкале от 0 до 1	Балл	1 раз в месяц	0,80–0,95	0,80	1
2	Количество обоснованных жалоб на оказание медицинской помощи, в том числе несоблюдение этико-деонтологических норм, в подведомственных подразделениях	Единиц	1 раз в месяц	1–0	–	1
3	Процент снижения количества проверенных клинико-экспертным подразделением медицинских карт пациентов от показателя, установленного главным врачом (%)	%	1 раз в месяц	5–0	–	1
4	Отклонение фактического показателя средней длительности случая временной нетрудоспособности пациентов от показателя, установленного главным врачом (дни)	%	1 раз в месяц	2,5–0	–	1
5	Количество дефектов оформления листов нетрудоспособности, выявленных по результатам проверки сторонними специалистами-экспертами	Единиц	1 раз в месяц	1–0	–	1
6	Доля случаев оказания медицинской помощи в подведомственных подразделениях с дефектами, выявленными экспертами в результате внутреннего или внешнего контроля качества медицинской помощи (%)	%	1 раз в месяц	3–0	–	1
7	Снижение доли проанализированных комиссионно случаев смерти пациентов от показателя, установленного главным врачом (%)	%	1 раз в месяц	5–0	–	1
8	Доля неправильно оформленных в подведомственных подразделениях медицинских свидетельств о смерти, выявленных лицами, ответственными за проверку медицинских свидетельств о смерти (%)	%	1 раз в месяц	1–0	–	1
9	Итого					1 = 100% выполнение

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Оценка, балл
1	Выявление в отчетном периоде фактов недостачи денежных средств, их неэффективного расходования	Нет	2
		Да	0
2	Отсутствие нарушений правил ведения бюджетного учета и (или) законодательства в отчетном периоде	Да	2
		Нет	0

## Как рассчитать и оформить стимулирующие выплаты медработникам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки деятельности	Оценка, балл
3	Своевременное отражение бухгалтерских операций	Да	2
		Нет	0
4	Соблюдение сроков сдачи, достоверности ежемесячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерской, налоговой, статистической)	Отчеты сданы своевременно, они достоверны	4
		Отчеты сданы своевременно с одной ошибкой в отчете	2
		Отчеты сданы несвоевременно и (или) с двумя и более ошибками в отчете	0
5	Количество предписаний надзорных и контролирующих органов, вынесенных в отчетном периоде, ед.	0	4
		1 и более	0
6	Своевременная подготовка ответов на запросы в вышестоящие инстанции и заинтересованные ведомства	Да	2
		Нет	0
7	Экономное расходование материальных, финансовых ресурсов при выполнении работ	Да	2
		Нет	0
8	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества, отсутствие недостатков и неустановленного оборудования по учреждению	да	2
		Нет	0
9	Контроль за деятельностью бухгалтеров по закрепленным участкам учета	Да	2
		Нет	0
10	Осуществление делопроизводства в полном объеме в соответствии с регламентирующими документами	Да	2
		С задержкой до пяти дней	1
		С задержкой на пять дней и более	0
11	Своевременное введение (или актуализация) сведений в информационную систему учета административно-хозяйственной деятельности, выполнения плана мероприятий (дорожной карты)	Да	4
		Нет	0
12	Ведение работы с Управлением Федерального казначейства по счету получателя и счету распорядителя	Платежи осуществляются своевременно без ошибок	2
		Платежи осуществляются несвоевременно либо с ошибками	0
13	Поступление и расходование средств от иной приносящей доход деятельности	В соответствии с утвержденным графиком	3
		С отклонениями от утвержденного графика в сторону уменьшения	0
14	Отсутствие случаев невыполнения или несвоевременного выполнения распоряжений работодателя	Выполнено	2
		Не выполнено	0
15	Целевое использование средств бюджета, средств ОМС	Выполнено	2
		Не выполнено	0
16	Соблюдение трудовой дисциплины	Да	1
		Нет	0
Максимальное количество баллов			38



**Шаг 2. Если показатели эффективности в вашем регионе не установлены, возьмите утвержденные Минздравом.** Минздрав подготовил для регионов Методические рекомендации по разработке показателей эффективности (приказ Минздрава от 28.06.2013 № 421). В документе есть рекомендуемые критерии оценки работы руководства медорганизации. Возьмите их за основу, чтобы разработать и утвердить свои.

**Шаг 3. Утвердите показатели.** Подготовьте приказ. В нем пропишите все показатели эффективности и критерии оценки работы руководства медучреждения. Отдайте приказ на подпись главному врачу. Также укажите порядок стимулирующих выплат со всеми показателями эффективности в положении о стимулирующих выплатах.

**Шаг 4. Пропишите показатели в трудовом договоре с сотрудниками.** По закону условия оплаты труда руководства медорганизации указывают в трудовом договоре в соответствии с Трудовым кодексом, федеральными законами, региональными и учредительными документами (ст. 145 ТК). Поэтому пропишите в договоре с сотрудником сроки стимулирующих выплат, показатели эффективности, а также баллы. Как рассчитать выплаты.

Порядок расчета стимулирующих главному врачу отличается от алгоритма расчета для его замов и главного бухгалтера. Основное отличие в том, что итоговый размер выплаты для главврача зависит от того, как оценит его работу учредитель. Для остальных руководящих работников медорганизация определяет размер выплат самостоятельно.

Рассчитывайте размер стимулирующих главному врачу на основании приказа учредителя. Учредитель, например, Департамент здравоохранения, формирует комиссию, которая должна оценить работу главного врача согласно показателям эффективности его работы. Комиссия определяет итоговое количество баллов, которое набрал главный врач, и издает приказ на выплату ему стимулирующих.

В приказе указывают процент от оклада, который необходимо выплатить. Если сотрудник набрал макси-

мальное количество баллов, ему назначат максимальный размер выплат по трудовому договору. Если же какие-то показатели он не выполнил, выплату снизят.

Исходя из информации в приказе, рассчитайте итоговую сумму к выплате. Для этого посмотрите в трудовом договоре размер оклада сотрудника и положенный ему размер стимулирующих. Определите максимальный размер выплаты. Если выплату главврачу снизили, умножьте его на процент, указанный в приказе учредителя.

**Пример. Расчет заработной платы главного врача с учетом показателей эффективности.** Медорганизация расположена в Астрахани. Региональный Минздрав установил оклад главврачу в размере 42 тыс. руб. Также ему положена надбавка за стаж непрерывной работы в размере 20 процентов от должностного оклада и выплата за наличие квалификационной категории в таком же размере. Главврач набрал максимальный балл по показателям эффективности, поэтому ему положена максимальная сумма стимулирующих. Согласно трудовому договору с сотрудниками стимулирующие выплаты устанавливаются в размере 50 процентов от оклада. То есть они составят 21 000 руб. ( $42\ 000 \times 0,5$ ). Итоговый размер зарплаты главного врача равен 79 800 руб.

Выплата	Расчет
Должностной оклад	42 000 руб.
Надбавка за стаж непрерывной работы – 20%	$42\ 000 \times 20\% = 8\ 400$ руб.
Выплата за качество выполняемых работ (наличие квалификационной категории) – 20%	$42\ 000 \times 20\% = 8\ 400$ руб.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	21 000 руб.
Итого	79 800 руб.

Порядок расчета и выплаты стимулирующих для заместителей главного врача и главного бухгалтера одинаковый.

**Шаг 1. Получите карту оценки работы сотрудников.** Главный врач оценивает работу своих заместителей и главбуха по утвержденным показателям эффективности.

Возьмите у него карту оценки по каждому из руководителей. В ней посмотрите количество баллов, которое набрал сотрудник.

**Шаг 2. Рассчитайте размер выплаты.** Для этого посмотрите в трудовом договоре оклад сотрудника, а также установленный размер стимулирующих выплат. Например, он может быть равен 50 процентам от оклада.

Если сотрудник набрал максимальное количество баллов по карте оценки, то размер стимулирующих определите, умножив оклад на указанный в договоре процент от оклада. Если сотрудник не набрал максимальное количество баллов, выплату определите по формуле:

Сумма к выплате, если сотрудник набрал не максимальное количество баллов:

$$F = \frac{P_1 \times Q_{\max}}{P_{\max}},$$

где  $P_1$  – количество баллов, которое набрал сотрудник;

$Q_{\max}$  – максимальная сумма к выплате исходя из должностного оклада;

$P_{\max}$  – максимальное количество баллов, которые может набрать сотрудник.

При расчете суммы к выплате исходите из объема распределяемых средств. Например, фонд оплаты труда составляет 13 млн руб. При этом ФОТ на основную зарплату составил 8 млн, значит, на стимулирующие остается 5 млн. (13–8). Экономист посчитал: чтобы выплатить всем сотрудникам стимулирующие по итогам оценки, нужно 8 млн. Но у медорганизации средства на стимулирующие ограничены суммой в 5 млн, значит, необходимо пропорционально снизить размер выплат. Например, заместителю главного врача по итогам оценки положена выплата 21 000 руб. При этом итоговая сумма к выплате составит 13 125 руб. (21 000 × 8/5).

**Пример.** Расчет заработной платы заместителя главного врача по медицинской части с учетом показателей эффектив-

**ности.** Медорганизация расположена в Астрахани. Региональный Минздрав установил оклад заместителям главного врача в размере 80 процентов от оклада главврача. Заместителю по медицинской части положена надбавка за стаж непрерывной работы в размере 20 процентов от должностного оклада и выплата за наличие квалификационной категории в таком же размере. Размер выплат по результатам работы – 50 процентов от оклада.

Сотрудник набрал максимальное количество баллов по карте оценки, поэтому вправе получить максимальную сумму стимулирующих, то есть 21 тыс. руб. Однако фонд распределяемых средств ограничен, поэтому размер выплаты составит 16 800 руб. Итоговый размер зарплаты заместителя главного врача по медицинской части равен 63 840 руб.

Выплаты	Расчет
Оклад	42 000 (должностной оклад главного врача) × 80% = 33 600 руб.
Надбавка за стаж непрерывной работы (свыше 5 лет) – 20%	33 600 × 20% = 6720 руб.
Выплата за качество выполняемых работ (наличие квалификационной категории) – 20%	33 600 × 20% = 6720 руб.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	16 800 руб.
Итого	63 840 руб.

**Пример. Расчет заработной платы главного бухгалтера с учетом показателей эффективности.** Медорганизация расположена в Астрахани. Региональный Минздрав установил оклад главному бухгалтеру в размере 80 процентов от оклада главврача. Главбуху также положена надбавка за стаж непрерывной работы в размере 10 процентов от должностного оклада. Размер выплаты по результатам работы – 50 процентов, то есть максимум 21 000 руб. (42 000 × 0,5). Сотрудница набрала максимальный балл по показателям эффективности, поэтому вправе получить выплату в размере 21 тыс. руб. Однако фонд распределяемых средств ограничен, поэтому размер выплаты составит 14 500 руб. Итоговый размер зарплаты главного бухгалтера – 51 460 руб.

Выплаты	Расчет
Оклад	42 000 (должностной оклад главного врача) × 80% = = 33 600 руб.
Надбавка за стаж непрерывной работы (10 лет) – 10%	33 600 × 10% = 3360 руб.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	14 500 руб.
Итого	51 460 руб.

Зарплата главврачей, их замов и главных бухгалтеров не должна превышать предельного уровня, который определяют исходя из зарплаты остальных сотрудников медучреждения. При этом уровень соотношения зарплат каждый регион устанавливает самостоятельно (ст. 145 ТК).

Предельный уровень соотношения зарплаты руководителей устанавливает:

- федеральным медучреждениям – Правительство РФ;
- региональным медорганизациям – региональный Минздрав;
- муниципальным учреждениям – местная администрация.

Чтобы определить максимальный уровень зарплаты руководителя, рассчитайте среднемесячную заработную плату сотрудников в учреждении. При расчете не учитывайте выплаты руководству. Используйте формулу:

$$A = \frac{X}{X \times 12},$$

где  $X$  – сумма зарплаты, начисленная работникам списочного состава (без руководителя, заместителей и главбуха) за календарный год;

$N$  – среднесписочная численность работников (без руководителя, заместителей и главбуха) за календарный год,

Посмотрите в региональном Положении об оплате труда предельный уровень соотношения зарплат. Умножьте среднюю зарплату работника в вашей медорганизации на указанный в документе предельный коэффициент.

**Пример. Как определить предельный размер зарплаты для главного врача.** Медорганизация расположена в Астрахани. Региональный Минздрав установил оклад главврачу в размере 42 тыс. руб. Среднемесячная зарплата остальных работников – 28 тыс. руб. Определим максимальную зарплату, которую можно установить главному врачу медучреждения. Для этого посмотрим постановление Правительства Астраханской области от 21.02.2013 № 43-П. В нем региональный Минздрав установил предельное соотношение среднемесячной зарплаты руководителей и работников – 5. Значит, максимальный размер зарплаты главного врача составит 140 000 руб. (28 000 руб. × 5). Компенсационные и стимулирующие выплаты в таком случае не могут превышать 98 000 руб. (140 000 – 42 000 руб.).

**Пример. Как определить предельный размер зарплаты для замглавврача по медчасти и главбуха.** Медорганизация расположена в Астрахани. Региональный Минздрав установил оклад главврачу в размере 42 тыс. руб. Согласно постановлению Правительства Астраханской области от 21.02.2013 № 43-П, оклад заместителя главврача медицинского профиля и главного бухгалтера должен быть на 20 процентов ниже, чем у главврача. То есть оклад этих сотрудников составит 33 600 руб. (42 000 × 0,8). Но предельный размер заработной платы такой же, что и у главного врача. То есть 140 000 руб. (28 000 руб. × 5).

Медорганизация не обязана размещать в интернете информацию о зарплате руководителей. Но это нужно будет сделать, если такое распоряжение даст учредитель. При этом на официальных сайтах нельзя указывать место жительства, почтовый адрес, телефон руководства медорганизации, а также любую конфиденциальную информацию. К такой информации относят:

- персональные данные;
- материалы судебных расследований;
- врачебную, коммерческую и государственную тайну;
- результаты аудиторских проверок.

Такие правила – в Указе Президента от 06.03.1997 № 188.

# Как оформить стимулирующие выплаты

Условия и правила начисления стимулирующих выплат можно закрепить:

- в трудовом договоре (абз. 5 ч. 2 ст. 57 ТК);
- коллективном договоре (ч. 2 ст. 135 ТК);
- локальном акте (ч. 2 ст. 135, ч. 1 ст. 8 ТК).

## Приказ о стимулирующих выплатах на основании показателей эффективности работы

Министерство здравоохранения Астраханской области  
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Астраханской области  
«Городская поликлиника № 1»

### П Р И К А З

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

№ \_\_\_\_\_

#### О выплатах (надбавках) за интенсивность и высокие результаты работы

В соответствии с постановлением Правительства Астраханской области от 21.02.2013 № 43-П, а также с картой оценки главного врача, утвержденной Министерством здравоохранения Астраханской области,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить за март 2021 года надбавку за интенсивность и высокие результаты работы главному врачу в соответствии с картой оценки работника в размере \_\_\_% от утвержденного должностного оклада.
2. Главному бухгалтеру начислить стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.
3. Ранее установленные выплаты отменить.

Главный врач



А.В. Львов

**Приказ о стимулирующих выплатах главному бухгалтеру на основании показателей эффективности работы**

Министерство здравоохранения Астраханской области  
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
Астраханской области  
«Городская поликлиника № X»

**П Р И К А З**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

№ \_\_\_\_\_

**О выплатах (надбавках) за интенсивность и высокие результаты работы**

В соответствии с постановлением Правительства Астраханской области от 21.02.2013 № 43-П, а также Положением об оплате труда работников ГБУЗ АО «ГП № X» и Положением о стимулирующих выплатах ГБУЗ АО «ГП № X»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Установить за март 2021 года надбавку за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с приложением 1.
2. Главному бухгалтеру начислить стимулирующие выплаты пропорционально фактически отработанному времени.
3. Ранее установленные выплаты отменить.

Главный врач

Приложение 1  
к приказу № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021

Список сотрудников

Ф. И. О.	Наименование должности	Ставка	Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, %



Чтобы избежать постоянных поправок трудовых договоров с сотрудниками, пропишите правила расчета и начисления стимулирующих выплат в коллективном договоре или локальном акте, а в трудовых договорах сделайте на него ссылку. Примером локального акта может быть положение о стимулирующих выплатах или о премировании. Не обязательно разрабатывать отдельный документ, можно включить соответствующий раздел в положение об оплате труда.

Если медорганизация разрабатывает отдельное положение о стимулирующих выплатах, на него необходимо сделать ссылку в положении об оплате труда: «Стимулирующие выплаты (премии) выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных положением о стимулирующих выплатах».

Чтобы главный врач мог получить выплату по итогу отчетного периода, учредитель издает приказ о стимулирующих выплатах. Однако этот приказ не является распорядительным документом для сотрудников медорганизации, которые начисляют выплату. Поэтому в соответствии с документом учредителя нужно подготовить приказ, который подписывает уже главный врач. И на основании этого документа можно начислить и выплатить главврачу стимулирующие.

Чтобы заместители главного врача, главный бухгалтер и остальные сотрудники получили стимулирующие выплаты, также подготовьте соответствующий приказ. В нем укажите список сотрудников, которым положены выплаты. Пропишите их Ф. И. О., должность, а также сумму. Подпишите приказ у главного врача.

Пропишите порядок стимулирующих выплат за выявление онкозаболеваний в локальном нормативном акте – в положении об оплате труда или положении о стимулирующих выплатах.

В документе укажите список подразделений, сотрудники которых имеют право на доплату за выявление онкологии. Приведите перечень должностей медработни-

ков, которым будете платить стимулирующие, а также размер доплат в зависимости от должности.

При заключении трудовых договоров и допсоглашений к ним в разделе об оплате труда пропишите фразу: «На работников распространяются другие виды выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами медицинской организации».