



**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

«26» 11 2013г.

№ 292 л /с _____

г. Саратов

Об утверждении методических рекомендаций, показателей и критериев оценки эффективности деятельности по оформлению трудовых отношений с работниками государственных и муниципальных учреждений при введении эффективного контракта

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», приказываю:

2. Барановской П.И., начальнику отдела кадров, довести приказ до руководителей государственных и муниципальных учреждений здравоохранения области.

3. Главным врачам государственных учреждений здравоохранения области и муниципальных учреждений здравоохранения разработать показатели эффективности деятельности административно-хозяйственного состава, медицинских работников с высшим, средним медицинским образованием по каждой специальности и младшего обслуживающего персонала.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Никулину Ж.А., первого заместителя министра.

Министр

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'А.Н. Данилов', written in a cursive style.

А.Н. Данилов

Методические рекомендации, по разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности медицинских работников области при введении эффективного контракта

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

2. Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности медицинских организаций, их руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников организаций от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

3. Показатели эффективности и критерии деятельности организаций и их руководителей должны характеризовать основную деятельность организации, в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

4. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Периодичность осуществления выплат устанавливается в организации.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества рекомендуется производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия может быть 2-уровневой:

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, председатель первичной профсоюзной организации.

Функции комиссии:

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом (или др. установленным документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия организации - формируется из 5 и более человек:

руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть разными, в частности на основе балльной оценки.

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/1 - врачи/средний/младший.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1.

Например, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

$$32 \text{ физ. лица} \times 3 = 96$$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, например, - 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками учреждения, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре: $96 \times 10 \text{ баллов} = 960 \text{ баллов}$.

Аналогично со средним персоналом и младшим персоналом:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом в стационаре, - 1140 баллов,

максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом в стационаре, - 360 баллов.

Максимальное общее количество баллов в стационаре составит:

$$960 + 1140 + 360 = 2460 \text{ баллов}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 200000,00 руб., стоимость одного балла по стационару определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

$$200\,000,00 \text{ руб.} / 2460 \text{ баллов} = 81,3 \text{ руб.}$$

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1 (по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1) и на максимальное количество баллов (10 баллов).

4. Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников с критериями на основе балльной оценки по видам учреждений и основным категориям работников приведены в таблице.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности амбулаторно-поликлинического учреждения и его руководителя

N п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	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	110% и более от 100% до 110% Менее 100%	+2 +1 -2	Ежеквартально

	работников со средней заработной платой в субъекте			
7	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально
8	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	70% и более Менее 70%	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения государственного заказа ниже 90%;
- б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;
- д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности амбулаторно-поликлинического учреждения и его руководителя (детская поликлиника)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	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	Ежеквартально

		1 и более	0	
4	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежеквартально
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 ранним врачебным патронажем	Более 95% Менее 95%	+1 0	Ежеквартально
9	Охват профилактическими прививками	90% и более от плана Менее 90% от плана	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения государственного заказа ниже 90%;
- б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;
- д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
детского и взрослого стационара и его руководителя**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного задания (заказа)	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Средние сроки пребывания больного на койке норматива	от 95% до 100% 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% 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 опрошенных	50% и более 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

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения государственного задания (заказа) ниже 80%;
- б) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

г) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

д) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

**Показатели и критерии оценки эффективности
деятельности обособленного подразделения скорой медицинской
помощи (станции) и его руководителя**

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

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

а) выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

г) наличия фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плановых показателей отделения	от 95% до 100% от 80% до 95% 100% и более	+3 0 0	Ежеквартально
2	Оперативная активность(кроме стационаров терапевтического профиля)	70% и более от 50% до 70% Менее 50%	+2 +1 0	Ежеквартально
3	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Повторная госпитализация в течение 90 дней	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
6	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

а) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;

б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-терапевта участкового, врача ОВП**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Доля посещений с от общего числа посещений профилактической целью	30% и более от 25% до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежеквартально
3	Уровень госпитализации населения на участке	Менее 18% 18% и более	+1 0	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы	Менее 18% 18% и более	+1 0	Ежеквартально
5	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежеквартально
6	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	Отсутствие 1 и более	+2 -1	Ежеквартально
7	Отсутствие осложнений и декомпенсированных форм СД (в части упр. причин)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
8	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	Более 97% Менее 97%	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-педиатра участкового**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежеквартально
2	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более Менее 95%	+2 0	Ежеквартально
3	Процент активных посещений на дому	более 40% менее 45%	+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	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из р/д	От 95% и более Менее 95%	+2 0	Ежеквартально
7	Индекс здоровья годовичков	30% и более Менее 30%	+1 0	Ежеквартально
8	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	Менее 90% Более 90%	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача (фельдшера скорой помощи)

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Расхождение диагноза, установленного врачом (фельдшером), от диагноза, установленного в приемном отделении медицинской организации	Менее 5% от 5% до 10% 10% и более	+2 +1 +0	Ежеквартально
2	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера врачу (фельдшеру скорой помощи) не начисляются в следующих случаях:

- а) необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Осложнение основного заболевания(количество)	отсутствие Менее 5%	+2 +1	Ежеквартально

	пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	5% и более	0	
2	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-хирурга стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие Менее 5% 5% и более	+2 +1 0	Ежеквартально
2	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
6	Оперативная активность	60% и более Менее 45% от 45% до 60%	+2 +1 0	Ежеквартально
7	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие Наличие	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера врачу-хирургу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежеквартально
2	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежеквартально
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежеквартально
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Ежемесячно Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала стационара

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежеквартально
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
3	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежеквартально

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера младшему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

5. При поступлении на работу работник учреждения и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

6. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (далее также - дополнительное соглашение к трудовому договору).

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется заключать по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

7. В соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Рекомендуется составлять дополнительное соглашение к трудовому договору в двух экземплярах. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику учреждения, второй - хранится в кадровой службе работодателя. При этом получение работником учреждения экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору рекомендуется подтверждать подписью работника на экземпляре трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящихся у работодателя.

8. В случае отсутствия в ранее заключенном трудовом договоре информации о работодателе и работнике учреждения, предусмотренной примерной формой трудового договора, рекомендуется указывать эту информацию в дополнительном соглашении к трудовому договору.

9. В дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае отсутствия этих условий в ранее заключенном трудовом договоре), в частности:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в конкретном филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику учреждения работы. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, в случае, когда был заключен срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом рекомендуется конкретизировать условия осуществления выплат: компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника учреждения он отличается от общих правил, действующих в учреждении);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник учреждения принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также в дополнительное соглашение к трудовому договору рекомендуется включать следующие условия:

продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска работника учреждения. При предоставлении работнику учреждения ежегодного дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой в трудовом договоре указывается продолжительность ежегодного основного (ежегодного основного удлиненного) оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительных отпусков с указанием оснований для их предоставления;

меры социальной поддержки и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (например, особенности установления учебной нагрузки преподавателей образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, исчисления заработной платы учителей, других педагогических работников с учетом установленного объема учебной нагрузки и другие особенности).

10. Рекомендуется отражать должностные обязанности работника учреждения непосредственно в тексте трудового договора. В случае поручения работнику учреждения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы рекомендуется отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

11. В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками государственных учреждений здравоохранения области применяются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, установленные постановлением Правительства Саратовской области от 22.03.2012 № 151-П «Об оплате труда работников областных казенных и бюджетных учреждений здравоохранения».

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных

соглашениях к трудовым договорам с работниками муниципальных учреждений здравоохранения рекомендуется использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, надбавка за выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- е) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
 - коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях;
- ж) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;
- з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В системах оплаты труда, трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждений могут быть предусмотрены другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями..

12. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также предоставления мер социальной поддержки рекомендуется излагать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключающей неоднозначное толкование этих условий. При этом не рекомендуется ограничиваться только

ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного и характера.

В случае если какие-либо выплаты устанавливаются в абсолютном размере (в рублях), рекомендуется указывать этот размер в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору. Размер выплат, устанавливаемых в процентах, баллах и других единицах измерения, рекомендуется указывать в этих единицах с указанием условий, при достижении которых они осуществляются.

13. Если работнику учреждения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору рекомендуется указывать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов.

14. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон трудового договора, не ухудшающие положение работника учреждения по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников учреждения;

- об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось по целевому направлению.

15. В соответствии с частью первой статьи 100 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности учреждения (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника), данные особенности режима рабочего времени рекомендуется указывать в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.