

Приложение № 6
к приказу ГБУЗ Павловская ЦРБ
от 25.08.2022 года № 476-ОД

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзный комитет
ГБУЗ Павловская ЦРБ
Протокол № 18 от 24.08.2022 года



ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда из средств, полученных от приносящей доход деятельности

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом министерства здравоохранения Краснодарского края от 04 апреля 2019 года № 2022/1 «Об утверждении порядка определения цен (тарифов) на медицинские услуги, предоставляемые государственными бюджетными медицинскими учреждениями, находящимися в ведении министерства здравоохранения Краснодарского края, оказываемые ими сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных законом, а пределах установленного государственного задания» и определяет порядок и условия оплаты труда сотрудников ГБУЗ Павловская ЦРБ, оказывающих платные медицинские и немедицинские услуги.

2. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Источником для формирования фонда оплаты труда сотрудников, оказывающих платные услуги, являются поступления денежных средств за оказание платных медицинских и немедицинских услуг:

средства организаций;
личные средства граждан

2.2. Средства, поступившие за оказание платных услуг, самостоятельно распределяются и используются ГБУЗ Павловская ЦРБ, согласно утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности по приносящей доход деятельности.

На оплату труда с начислениями может быть направлено до 65% денежных средств от суммы доходов, полученных от оказания платных услуг.

2.3. Форма оплаты труда сотрудников, оказывающих платные услуги – сдельная. Оплата труда производится в соответствии с объемом выполненных услуг.

2.4. Фонд оплаты труда для каждого структурного подразделения (вида платных услуг) рассчитывается из суммы полученного дохода (с учетом выполненных объемов работ), в соответствии с утвержденным процентом отчислений на заработную плату. Процент отчислений на заработную плату утверждается приказом главного врача ГБУЗ Павловская ЦРБ.

2.5. За счет косвенных расходов планируется фонд на оплату труда и материальное стимулирование сотрудников, не участвующих непосредственно в оказании платных услуг (прочий персонал). Распределение численности прочего пер-

сона по источникам финансирования (бюджет, ОМС, платные услуги) производится пропорционально сумме доходов за предыдущий год.

За счет рентабельности, заложенной в стоимость услуг, производится премирование административного персонала в соответствии с утвержденным Положением о премировании и материальном стимулировании за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.6. Оплата труда сотрудников, оказывающих дополнительные платные услуги начисляется с учетом полученного дохода за текущий месяц и выплачивается в полном объеме (без создания резервного фонда для обеспечения расходов в связи с предоставлением работникам гарантий согласно статей 114, 139, 167, 183 и 187 ТК РФ), по всем подразделениям.

3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ (для структурных подразделений, кроме КДЛ, функциональной диагностики, рентгенкабинета)

3.1. Распределение средств на оплату труда между сотрудниками производится комиссией структурного подразделения с учетом индивидуального вклада сотрудников, участвующих в процессе оказания платных услуг.

3.2. Сумма к распределению на структурное подразделение определяется исходя из общей суммы поступившего дохода по данному виду платных услуг и утвержденного процента отчислений на заработную плату.

3.3. При включении в стоимость платной услуги диагностических и лабораторных исследований, из суммы, предназначенной на заработную плату исключается сумма на вспомогательные службы с учетом объема оказанных услуг и доли, заложенной на диагностические и лабораторные исследования в стоимости платной услуги.

3.4. Распределение денежных средств на оплату труда производится по балльной системе.

Количество баллов каждого сотрудника определяется путем умножения коэффициента нагрузки (Кн) на коэффициент трудового участия (КТУ).

Коэффициент нагрузки соответствует объему оказанных платных услуг.

Коэффициент трудового участия определяет индивидуальный вклад сотрудника, участвующего в оказании платной услуги.

3.5. Распределение заработной платы по платным услугам оформляется протоколом по каждому подразделению (виду платных услуг), подписывается комиссией структурного подразделения и утверждается главным врачом ГБУЗ Павловская ЦРБ. (Приложение 1 к данному Положению). Утвержденные протоколы предоставляются в Бухгалтерию для начисления заработной платы.

При распределении может применяться иная методика, утвержденная комиссией структурного подразделения и согласованная с руководителем.

4. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СРЕДСТВ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ (для КДЛ, функциональной диагностики, рентгенкабинета)

4.1. Сумма к распределению на структурное подразделение определяется исходя из общей суммы поступившего дохода по данному виду платных услуг и утвержденного процента отчислений на заработную плату.

4.2. Распределение средств между категориями сотрудников производится следующим образом:

60% от суммы, предназначенной на оплату труда, направляется на оплату врачам, принимающим участие в оказании платных услуг;

40% направляется на оплату труда среднему медицинскому персоналу.

4.3. Распределение средств между сотрудниками вспомогательных служб производится комиссией структурного подразделения по балльной системе.

Количество баллов рассчитывается путем умножения коэффициента нагрузки (Кн) на коэффициент деятельности работника (КДР).

Коэффициент нагрузки соответствует общему фактическому объему обследований (исследований, условных единиц) каждого сотрудника за истекший месяц.

Коэффициент деятельности работника определяет качество выполненной им работы, имеет значение от 0 до 1. Значение коэффициента деятельности работника (КДР) определяется для конкретного сотрудника комиссией по распределению ежемесячно по итогам работы.

Сумма к распределению по каждой категории (врачи, средний персонал) делится на общее количество баллов данной категории и определяется стоимость 1 балла. Стоимость балла умножается на количество баллов каждого сотрудника и определяется сумма выплаты.

Распределение заработной платы по платным услугам оформляется протоколом по каждому подразделению (виду платных услуг), подписывается комиссией структурного подразделения и утверждается главным врачом ГБУЗ Павловская ЦРБ. (Приложение 2 к данному Положению). Утвержденные протоколы представляются в Бухгалтерию для начисления заработной платы.

5. Порядок распределения средств между сотрудниками, участвующими в комиссии по проведению освидетельствования граждан на право приобретения и хранения оружия и освидетельствования граждан на наличие медицинских противопоказаний к исполнению обязанностей частного охранника

5.1. Настоящий Порядок определяет методику расчета оплаты труда сотрудников ГБУЗ Павловская ЦРБ, принимающих участие в проведении медицинских освидетельствований граждан на право приобретения и хранения оружия и освидетельствовании граждан на наличие медицинских противопоказаний к исполнению обязанностей частного охранника.

5.2. Приказом ГБУЗ Павловская ЦРБ от 01.03.2022 года № 167-ОД «Об организации и проведении в ГБУЗ Павловская ЦРБ освидетельствования граждан на право приобретения и хранения оружия и освидетельствовании граждан на наличие медицинских противопоказаний к исполнению обязанностей частного охран-

ника» определен перечень специалистов, принимающих участие в медицинском освидетельствовании:

- врач-офтальмолог, врач-психиатр, психолог, врач-психиатр-нарколог, фельдшер нарколог, председатель комиссии, секретарь комиссии.

5.3. Настоящий Порядок определяет распределение фактической нагрузки между членами комиссии:

- секретарь комиссии - подбирает (или заполняет) медицинскую карту пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (форма № 025/у), выдает освидетельствуемому направление, бланк информированного согласия, информирует освидетельствуемого о перечне медицинских осмотров врачами-специалистами и лабораторном исследовании, которые необходимо пройти в рамках медицинского освидетельствования и о необходимости прохождения химико-токсикологического исследования. По окончании вносит результаты осмотра и обследования в виде электронного документа в РМО;

- врач офтальмолог проводит осмотр и выдает заключение;

- психолог проводит комплексное исследование познавательных и эмоционально-личностных качеств индивида методом тестологического и психодиагностического обследования;

- врач психиатр проводит осмотр и выдает заключение;

- врач психиатр-нарколог проводит осмотр, проводит химико-токсикологические исследования, выдает направление для количественного определения карбогидрат-дефицитного трансферрина, в случае отсутствия по результатам химико-токсикологического исследования в образце биологического объекта (моче) наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов оформляет медицинское заключение об отсутствии в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;

- фельдшер нарколог осуществляет забор крови для лабораторного исследования крови на определение хронического употребления алкоголя, отбор образцов биологического объекта (мочи) для направления на химико-токсикологическое исследование;

- председатель комиссии – проверяет наличие оснований выданных заключений всех специалистов, результаты химико-токсикологического исследования и исследования карбогидрат-дефицитного трансферрина и заверяет их, заносит персональные данные в электронный бланк медицинского заключения, выносит заключение об отсутствии медицинских противопоказаний на право приобретения и хранения оружия и на наличие медицинских противопоказаний к исполнению обязанностей частного охранника (также в виде электронного документа в РМО).

5.4. В соответствии с объемом выполняемой нагрузки определен коэффициент трудового участия каждого специалиста для распределения заработной платы:

- секретарь комиссии	0,75
- врач-офтальмолог	0,5
- врач-психиатр	0,5
- психолог	0,5
- врач-психиатр-нарколог,	
фельдшер нарколог	1,5
- председатель комиссии	1,0

Итоговый КТУ

4,75

5.5. Для распределения средств между сотрудниками применяется следующая методика:

5.5.1. На 1 этапе производится расчет стоимости 1 единицы коэффициента трудового участия (КТУ): стоимость 1 освидетельствования (с учетом анализа ХТИ) умножается на утвержденный приказом % отчислений на заработную плату, в результате определяется общая сумма на оплату труда всех специалистов. Полученная сумма делится на итоговый КТУ всех специалистов и определяется стоимость 1 единицы КТУ. (таблица 1 Приложения к Порядку)

5.5.2. на 2 этапе производится расчет заработной платы по каждому специалисту: стоимость 1 единицы КТУ умножается на утвержденный КТУ каждого специалиста и на фактическое количество проведенных данным специалистом освидетельствований. Определяется сумма на заработную плату каждому специалисту с учетом КТУ (таблица 2 Приложения к Порядку)

5.6. Распределение заработной платы оформляется протоколом, подписывается комиссией структурного подразделения и утверждается главным врачом ГБУЗ Павловская ЦРБ. (Приложение к Порядку). Утвержденные протоколы предоставляются в Бухгалтерию для начисления заработной платы.

При распределении может применяться иная методика, утвержденная комиссией структурного подразделения и согласованная с руководителем.

6. Настоящее Положение является самостоятельным локальным нормативным актом и служит основанием для начисления заработной платы сотрудникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7. Оплата труда и материальное стимулирование сотрудников, не участвующих непосредственно в оказании платных услуг производится на основании Положения о премировании и материальном стимулировании за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Главный врач ГБУЗ Павловская ЦРБ



И.Н.Борисов