



**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ И ФАРМАЦИИ**

ПРИКАЗ

от 14.09.2013 № 428

г. ПСКОВ

О порядке предоставления стимулирующих выплат работникам государственных учреждений здравоохранения

В целях реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения от результатов труда, объема выполненных государственных заданий и качества предоставляемых ими медицинских услуг, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 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:

1. Утвердить Методические рекомендации о порядке установления размера и условий предоставления стимулирующих выплат работникам государственных учреждений здравоохранения Псковской области согласно Приложению 1.
2. Рекомендовать руководителям государственных учреждений здравоохранения Псковской области использовать форму типового

- трудового договора с работниками согласно Приложению 2.
3. Руководителям государственных учреждений здравоохранения Псковской области до 31 декабря 2015 года обеспечить перевод работников на эффективный контракт.
 4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель комитета



И.И. Потапов

Приложение 1
к приказу Государственного комитета
Псковской области по здравоохранению
и фармации от 17 сентября 2013 г. № 778

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
о порядке установления размера и условий предоставления
стимулирующих выплат работникам государственных учреждений
здравоохранения Псковской области

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях повышения материальной заинтересованности работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений здравоохранения Псковской области (далее - Учреждения), в достижении результатов и выполнении основных направлений своей деятельности, повышении эффективности и результативности, качества работы, инициативы при выполнении поставленных задач.

2. Установление размера стимулирующих выплат работникам Учреждений производится ежемесячно на основании проведенного анализа деятельности работников по установленным показателям и критериям оценки эффективности.

3. Установление стимулирующих выплат работникам Учреждения производится с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

5. Периодичность осуществления выплат устанавливается ежемесячно.

6. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия является 2-уровневой:

1 уровень - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель трудового коллектива, избранный коллективным собранием.

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, представитель трудового коллектива, избранный коллективным собранием и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер стимулирующих выплат 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.

7. Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам осуществляются на основе балльной оценки.

Для расчета стоимости балла применяется пропорция 3/2/1 – врачи, прочий персонал с высшим образованием/средний медицинский персонал, прочий персонал со средним профессиональным образованием/младший медицинский персонал, прочий персонал без высшего и среднего профессионального образования.

По врачам и прочему персоналу с высшим образованием применяется повышающий коэффициент 3, по среднему медицинскому персоналу и прочему персоналу со средним профессиональным образованием - 2, по младшему медицинскому персоналу и прочему персоналу без высшего и среднего профессионального образования - 1.

Максимальное количество баллов в показателях и критериях оценки эффективности по каждой категории работников должно быть равным.

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено работниками Учреждения, определяется путем умножения количества физических лиц на повышающие коэффициенты в пропорции 3/2/1 и на максимальное количество баллов в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки эффективности.

8. Стоимость одного балла определяется как отношение суммы выплат, подлежащей распределению, к максимальному общему количеству баллов.

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

10. Ежемесячный размер стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде на основании протокола оценки показателей и критериев эффективности деятельности работников. Выплаты стимулирующего характера рассчитываются пропорционально полученной оценке.

11. Государственный комитет Псковской области по здравоохранению и фармации вправе осуществлять контроль за начислением стимулирующих выплат работникам государственных учреждений здравоохранения. В рамках проведения контрольно-надзорных мероприятий Комитет вправе запрашивать информацию по оценке показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждений. Учреждения обязаны представлять в Комитет протоколы оценки показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждений и запрашиваемые документы.

12. Рекомендуемые примерные показатели оценки эффективности деятельности основных категорий работников Учреждений с критериями на основе балльной оценки приведены в таблицах. Учреждение вправе вводить дополнительные показатели с учетом особенностей деятельности в пределах установленного максимального количества баллов по каждой категории работников.

Таблица 1

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
заведующего отделением стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение плановых показателей отделения	от 90% до 105% от 80% до 90% Менее 80% Более 105%	+2 +1 0 0	Ежемесячно
2.	Оперативная активность (кроме стационаров терапевтического профиля)	70% и более от 50% до 70% Менее 50%	+2 +1 0	Ежемесячно
3.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Повторная госпитализация в течение 90 дней	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
8.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 2

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного заказа	от 90% до 105% от 80% до 90% Менее 80% Более 105%	+2 +1 0 0	Ежемесячно
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежемесячно
3.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
4.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
5.	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
6.	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	95% и более от 85% до 95% Менее 85%	+2 +1 0	Ежемесячно
7.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 3

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

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного заказа	от 90% до 105% от 80% до 90% Менее 80% Более 105%	+2 +1 0 0	Ежемесячно
2.	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более Менее 95%	+2 0	Ежемесячно
3.	Процент активных посещений на дому	40% и более Менее 40%	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
6.	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из р/д	95% и более Менее 95%	+1 0	Ежемесячно
7.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	90% и более Менее 90%	+1 0	Ежемесячно
8.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 4

**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	+3 +2 0	Ежемесячно
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
3.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+3 0	Ежемесячно
5.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 5

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача стационара (кроме 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	Ежемесячно
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
3.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
4.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 6

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача-хирурга стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с	Отсутствие Менее 5%	+2 +1	Ежемесячно

	осложнением от общего количества пациентов)	5% и более	0	
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
3.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6.	Оперативная активность	60% и более от 45% до 60% Менее 45%	+2 +1 0	Ежемесячно
7.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
8.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 7

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением амбулаторно-поликлинического учреждения

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение плановых показателей отделения	от 90% до 105% от 80% до 90% Менее 80% Более 105%	+2 +1 0 0	Ежемесячно
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежемесячно
3.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
4.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 8

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача амбулаторно-поликлинического учреждения, включая стоматологические поликлиники (кроме врача-терапевта участкового, врача-педиатра участкового, врача ОВП)

№	Показатель	Критерии	Оценка	Периодичность
---	------------	----------	--------	---------------

п/п			(баллы)	
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	Отсутствие Менее 5% 5% и более	+2 +1 0	Ежемесячно
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежемесячно
3.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
4.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
5.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+2 0	Ежемесячно
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
7.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 9

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	+3 0	Ежемесячно
2.	Нарушение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Отсутствие 1 и более случаев нарушений	+2 0	Ежемесячно
3.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие 1 и более случаев нарушений	+2 0	Ежемесячно
4.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+3 0	Ежемесячно
5.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 10

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима	Отсутствие 1 и более случаев нарушений	+4 0	Ежемесячно
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+4 0	Ежемесячно

3.	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	Выполнение 1 и более случаев нарушений	+2 0	Ежемесячно
5.	Дополнительный показатель		+5 0	Ежемесячно
Максимально возможное количество баллов			15	

Таблица 11

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
прочего персонала***

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.				
...				
...				
Максимально возможное количество баллов			10	

* - Устанавливаются учреждением самостоятельно.