



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОМИТЕТ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ЗДРАВООХРАНЕНИЮ И ФАРМАЦИИ

ПРИКАЗ

от 24.03.2015 № 238

г. ПСКОВ

О порядке установления стимулирующих выплат
руководителям подведомственных Государственному
комитету Псковской области по здравоохранению и
фармации организаций

В целях реализации пункта 2 статьи 7 Закона Псковской области от 07 октября 2010 г. № 1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», на основании пункта 23 Положения об оплате труда работников медицинских организаций Псковской области, утвержденного постановлением Администрации Псковской области от 03.03.2015 № 97, пункта 21 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Псковский медицинский колледж» и государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Великолукский медицинский колледж», утвержденного постановлением Администрации Псковской области от 03.03.2015 № 96,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации организаций.

2. Признать утратившим силу с 01 июня 2015 года приказ Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 17.09.2013 № 777 «О порядке предоставления стимулирующих выплат руководителям государственных учреждений здравоохранения».

3. Настоящий приказ вступает в силу и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2015 года.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя председателя Комитета Д.В. Иванова.

Председатель комитета



И.И. Потапов

УТВЕРЖДЕНО
приказом Государственного комитета Псковской
области по здравоохранению и фармации
от 24.03.2015 № 238

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат руководителям
подведомственных Государственному комитету Псковской области по
здравоохранению и фармации организаций

1. Настоящее Положение устанавливает порядок предоставления стимулирующих выплат руководителям подведомственных Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации организаций (далее – руководители, Комитет, организации).

2. Руководителям устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премии по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- 3) выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- 4) надбавка за стаж работы, выслугу лет.

3. С целью поощрения руководителей предусматривается выплата премии по итогам работы.

Премии по итогам работы выплачиваются из фонда оплаты труда организации.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение руководителями своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Общая сумма премии по итогам работы за год не превышает двух должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

В случае если в течение отчетного периода (год) руководителю был объявлен приказом Комитета выговор, руководитель лишается премии по итогам работы за год.

Размер премии по итогам работы за год снижается:

на 50 % при объявлении приказом Комитета замечания руководителю. При наличии двух и более замечаний руководитель лишается премии по итогам работы за год;

на 25 % за каждый факт нарушения исполнительской дисциплины, оформленный соответствующим актом и приказом Комитета.

Премия по итогам работы за год выплачивается в I квартале следующего финансового года.

4. Иные премии выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда в организации. Решение о введении каждой конкретной премии руководителям организации принимает председатель Комитета.

Размер премии устанавливается в соответствии с приказом Комитета.

5. Выплаты за интенсивность и эффективность работы руководителям осуществляются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя. Установление выплат за интенсивность и эффективность работы производится комиссией в составе, утвержденном в Приложении 1 настоящего Положения.

Размер выплаты устанавливается по итогам отчетного (прошедшего) квартала на основании протоколов оценки показателей и критериев эффективности деятельности. Протоколы оценки показателей и критериев эффективности деятельности заполняются организацией и предоставляются в Комитет не позднее 20 числа месяца, следующего за отчетным (прошедшим) кварталом. Форма протокола оценки показателей и критериев эффективности деятельности утверждена Приложением 2 настоящего Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя устанавливаются согласно Приложению 3 настоящего Положения.

Базовый (максимальный) размер выплаты устанавливается в трудовом договоре. Расчет выплаты осуществляется по формуле:

$$B = B_{P_v} / B_{\text{макс}} \times B_{\text{прот}} ,$$

где:

B – выплата за интенсивность и эффективность работы руководителям;

$БР_v$ – базовый (максимальный) размер выплаты, установленный в трудовом договоре;

$Б_{\text{макс}}$ – максимальный объем баллов, установленный в трудовом договоре, для оценки показателей и критериев эффективности деятельности;

$Б_{\text{прот}}$ – объем баллов, рассчитанный на основании протокола оценки показателей и критериев эффективности деятельности.

Выплата производится ежемесячно в течение текущего квартала на основании приказа Комитета.

В случае выявления недостоверных сведений в протоколе оценки показателей и критериев эффективности деятельности, оценка (баллы) по соответствующему показателю определяется по наименьшему значению показателя.

6. Выплаты за отличное качество выполняемых работ могут быть установлены:

- а) при наличии квалификационной категории;
- б) при наличии ученой степени по профилю деятельности;
- в) при наличии почетных званий «Народный» и «Заслуженный»;
- г) за организацию платных услуг;
- д) за осуществление деятельности главного внештатного специалиста-эксперта Комитета.

7. При наличии квалификационной категории у руководителей устанавливается выплата за наличие квалификационной категории по профилю деятельности в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 5 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов.

Выплата осуществляется:

руководителям медицинских организаций при наличии квалификационной категории по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье»;

руководителям медицинских колледжей при наличии квалификационной категории по специальности «Руководитель».

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

8. При наличии ученой степени по профилю деятельности устанавливается выплата за наличие ученой степени по профилю деятельности в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов;

за ученую степень доктора наук – 20 процентов.

9. При наличии почетного звания «Народный» и «Заслуженный» устанавливается выплата за наличие почетных званий «Народный» и «Заслуженный» в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

за почетное звание «Народный» – 15 процентов;

за почетное звание «Заслуженный» – 10 процентов.

При наличии у руководителя нескольких почетных званий стимулирующая выплата производится по одному из оснований по выбору руководителя.

10. В целях стимулирования руководителя к увеличению доходов организации за счет оказания платных услуг устанавливается выплата за организацию платных услуг в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 0,3 млн. рублей до 1,0 млн. рублей – 10 процентов;

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 1,0 млн. рублей до 2,0 млн. рублей – 25 процентов;

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 2,0 млн. рублей до 3,0 млн. рублей – 40 процентов;

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 3,0 млн. рублей до 4,0 млн. рублей – 55 процентов;

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 4,0 млн. рублей до 5,0 млн. рублей – 70 процентов;

при доходах (полученных денежных средств) от оказания платных услуг за квартал от 5,0 млн. рублей – 90 процентов.

Размер выплаты устанавливается приказом Комитета по итогам отчетного (прошедшего) квартала. Выплата производится ежемесячно в течение текущего квартала.

11. В целях стимулирования руководителя к осуществлению деятельности главным внештатным специалистом Комитета устанавливается выплата за осуществление деятельности главного внештатного специалиста Комитета в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Размер выплаты устанавливается приказом Комитета.

12. В целях обеспечения стабилизации управленческих кадров устанавливается надбавка за стаж работы, выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 4 процента;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 8 процентов;

при стаже работы более 10 лет – 12 процентов.

Для назначения надбавки за стаж работы, выслугу лет в стаж засчитываются:

периоды работы в должностях руководителя структурных подразделений, заместителя руководителя (главного врача, директора) руководителя (главного врача, директора) государственных (муниципальных) и федеральных учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты;

периоды работы в исполнительных органах государственной (муниципальной) власти Псковской области.

Приложение 1
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат руководителям
подведомственных Государственному
комитету Псковской области по
здравоохранению и фармации организаций

СОСТАВ КОМИССИИ

**по установлению выплат за интенсивность и эффективность работы
руководителям подведомственных Государственному комитету
Псковской области по здравоохранению и фармации организаций**

Председатель комиссии:

Председатель комитета (Потапов И.И.)

Заместитель председателя комиссии:

Заместитель председателя комитета (Сачков Д.Ю.)

Секретарь комиссии:

Консультант планово-финансового отдела (Феденева С.С.)

Члены комиссии:

Заместитель председателя комитета (Иванов Д.В.);

Заместитель председателя комитета (Хлынов И.А.);

Заместитель председателя комитета (Рагозина Н.П.);

Начальник отдела кадров (Скрипин Ю.Ю.);

Начальник отдела организации лечебно-профилактической помощи населению (Котина О.В.);

Начальник отдела учета и отчетности (Сидорова В.В.);

Начальник планово-финансового отдела (Лисица В.В.);

Директор ТФОМС (Альбова В.К.) (по согласованию).

Приложение 2
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат руководителям
подведомственных Государственному
комитету Псковской области по
здравоохранению и фармации организаций

ПРОТОКОЛ
оценки показателей и критериев эффективности деятельности
руководителя организации

наименование организации

Ф.И.О. руководителя

за _____ месяц 20__ года

№ п/п	Наименование показателя	Плановое значение	Фактическое значение	Выполнение показателя (в процентах или единицах)	Оценка (баллы)
1.					
2.					
...					
Итого:					

Исполнитель _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Заместитель руководителя
(по лечебной работе) _____
(ФИО) (подпись)

Заместитель руководителя
(по финансово-экономической работе) _____
(ФИО) (подпись)

Руководитель организации _____
(ФИО) (подпись)

Приложение 3
к Положению о порядке установления
стимулирующих выплат руководителям
подведомственных Государственному
комитету Псковской области по
здравоохранению и фармации организаций

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ
оценки эффективности деятельности руководителей организаций

Таблица 1

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей амбулаторно-поликлинических учреждений (по
обслуживанию взрослого населения), межрайонных и районных больниц,
городской (межрайонной) больницы г. Великие Луки**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли) (пропорционально видам медицинской помощи*)	Более 105% от 95% до 104% от 85% до 94% от 80% до 84% Менее 79%	0 +10 +2 0 -5	ТФОМС, Учреждение (не работающие в системе ОМС)
2.	Выполнение плана диспансеризации взрослого населения (нарастающим итогом с начала года)	95% и более от 85% до 94% от 70% до 84% от 50% до 69% Менее 49%	+4 +1 0 -1 -4	ТФОМС
3.	Выполнение плана диспансеризации детского населения и медицинских осмотров несовершеннолетних	95% и более от 85% до 94% от 70% до 84% от 50% до 69% Менее 49%	+4 +1 0 -1 -4	ТФОМС
4.	Выполнение плана по достижению соотношений средней заработной платы по отдельным категориям медицинских работников в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 13.05.2014 № 458 (показатель рассчитывается для каждой	Менее 94% от 95% до 105% Более 106%	-2 +5 -2	Учреждение

	категории медицинских работников)			
5.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи и деонтологию	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	ТФОМС, Комитет
6.	Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	СМО
7.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
8.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
9.	Выполнение показателя смертности населения в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 19.03.2015 № 227	100% и менее от 101% до 105% от 106% до 110% 111% и более	+10 0 -5 -10	МИАЦ Учреждение
Максимальный объем баллов				

Таблица 2

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей детских амбулаторно-поликлинических учреждений, детской городской больницы г. Великие Луки

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли) (пропорционально видам медицинской помощи*)	Более 105% от 95% до 104% от 85% до 94% от 80% до 84% Менее 79%	0 +10 +2 0 -5	ТФОМС, Учреждение (не работающие в системе ОМС)
2.	Выполнение плана диспансеризации детского населения и медицинских осмотров несовершеннолетних	95% и более от 85% до 94% от 70% до 84% от 50% до 69% Менее 49%	+4 +1 0 -1 -4	ТФОМС
3.	Выполнение плана по	Менее 94%	-2	Учреждение

	достижению соотношений средней заработной платы по отдельным категориям медицинских работников в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 13.05.2014 № 458 (показатель рассчитывается для каждой категории медицинских работников)	от 95% до 105% Более 106%	+5 -2	
4.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи и деонтологию	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	ТФОМС, Комитет
5.	Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	СМО
6.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
7.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
8.	Выполнение показателя смертности населения в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 19.03.2015 № 227	100% и менее от 101% до 105% от 106% до 110% 111% и более	+10 0 -5 -10	МИАЦ Учреждение
Максимальный объем баллов				

Таблица 3

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей областных больниц, перинатального центра, городских больниц в г. Псков, диспансеров, госпиталя, хосписа, стоматологических поликлиник

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли) (пропорционально видам медицинской помощи*)	Более 105% от 95% до 104% от 85% до 94% от 80% до 84% Менее 79%	0 +10 +2 0 -5	ТФОМС, Учреждение (не работающие в системе ОМС)
2.	Выполнение плана по достижению соотношений средней заработной платы по отдельным категориям медицинских работников в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 13.05.2014 № 458 (показатель рассчитывается для каждой категории медицинских работников)	Менее 94% от 95% до 105% Более 106%	-2 +5 -2	Учреждение
3.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи и деонтологию	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	ТФОМС, Комитет
4.	Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	СМО
5.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
6.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
7.	Выполнение показателя смертности населения в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 19.03.2015 № 227	100% и менее от 101% до 105% от 106% до 110% 111% и более	+10 0 -5 -10	МИАЦ Учреждение
Максимальный объем баллов				

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
руководителей станций скорой медицинской помощи**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли)	Более 105% от 95% до 104% от 85% до 94% от 80% до 84% Менее 79%	0 +10 +2 0 -5	ТФОМС, Учреждение (не работающие в системе ОМС)
2.	Процент вызовов по экстренным показаниям со временем доезда до 20 минут	80% и более Менее 80%	+1 0	Учреждение
3.	Доля расхождения диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения медицинской организации	Менее 4% от 5% до 10% 11% и более	+2 +1 0	Учреждение
4.	Выполнение плана по достижению соотношений средней заработной платы по отдельным категориям медицинских работников в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 13.05.2014 № 458 (показатель рассчитывается для каждой категории медицинских работников)	Менее 94% от 95% до 105% Более 106%	-2 +5 -2	Учреждение
5.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи и деонтологию	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	ТФОМС, Комитет
6.	Укомплектованность врачебным персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
7.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (в % от штатной численности)	60% и более Менее 60%	+1 0	Учреждение
8.	Выполнение показателя	100% и менее	+10	МИАЦ

	соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 19.03.2015 № 227	от 106% до 110% 111% и более	-5 -10	
Максимальный объем баллов				

Таблица 5

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей медицинских колледжей

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли)	от 90% до 105% от 80% до 89% Менее 79% Более 106%	+2 +1 0 0	Учреждение
2.	Выполнение плана по достижению соотношений заработной платы по работникам медицинских колледжей со средней заработной платой в Псковской области	Менее 79% от 80% до 99% Более 100%	-1 +1 +2	Учреждение
3.	Обоснованные жалобы на качество оказания образовательных услуг	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	Комитет, Учреждение
4.	Удовлетворенность качеством оказанных образовательных услуг	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Комитет, Учреждение
Максимальный объем баллов				

Таблица 6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей прочих (не указанных в предыдущих таблицах) организаций

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Источник информации для составления
-------	------------	----------	----------------	-------------------------------------

				Протокола
1.	Выполнение государственного задания (нарастающим итогом с начала года в единицах измерения - рубли) (пропорционально видам медицинской помощи*)	Более 105% от 95% до 104% от 85% до 94% от 80% до 84% Менее 79%	0 +10 +2 0 -5	ТФОМС, Учреждение (не работающие в системе ОМС)
2.	Выполнение плана по достижению соотношений средней заработной платы по отдельным категориям медицинских работников в соответствии со значениями, установленными для медицинских организаций приказом Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 13.05.2014 № 458 (показатель рассчитывается для каждой категории медицинских работников)	Менее 94% от 95% до 105% Более 106%	-2 +5 -2	Учреждение
3.	Обоснованные жалобы на качество медицинской помощи и деонтологию	Отсутствие За каждую частично обоснованную жалобу За каждую обоснованную жалобу	+2 -1 -2	ТФОМС, Комитет
Максимальный объем баллов				

* Виды медицинской помощи:

скорая медицинская помощь вне медицинской организации;

медицинская помощь в амбулаторных условиях;

медицинская помощь в условиях дневных стационаров;

специализированная медицинская помощь в стационарных условиях;

паллиативная медицинская помощь в стационарных условиях