**Положение о показателях и критериях эффективности деятельности медицинских работников СПБ ГБУЗ «ГСП № 2» в рамках перевода работников на эффективный контракт.**

1. С целью поэтапного совершенствования системы оплаты труда в СПБ ГБУЗ «ГСП № 2» на 2012 – 2018 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909) и планом мероприятий («дорожной картой»). «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2599-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 2, ст. 130) и во исполнение п.8 Плана мероприятий «дорожной карте», утвержденного распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 10.04.2013 № 26-рп «О плане мероприятий (дорожной карте) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Санкт-Петербурге» разработаны показатели и критерии эффективности деятельности СПБ ГБУЗ «ГСП № 2», заведующей отделением и основных категорий работников.
2. Разработанные показатели и критерии эффективности деятельности СПБ ГБУЗ «ГСП № 2», заведующей отделением и основных категорий работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников поликлиники от объема и качества предоставляемых медицинских услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Периодичность осуществления выплат – ежемесячно.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества осуществляет Комиссия, утвержденная приказам Главного врача по учреждению.

Комиссия включает два уровня:

1 уровень – структурное подразделение – формируется из 3 – х человек: заведующая отделением, главная медицинская сестра, медицинский статистик.

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом;

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень – центральная комиссия организации – формируется:

Главный врач, заведующая отделением, главная медсестра, заведующая хозяйством, специалист отдела кадров.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию;

- определяет размер премии заведующей отделением, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценки критериев качества;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качества работы.

Для распределения стимулирующих выплат конкретным работникам применяется балльная система.

Для расчета стоимости баллов применяется пропорция 3/2/1 – врачи/средний/младший персонал.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу- 2, по младшему персоналу – 1.

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 -2, по младшему -1) и на максимальное количество баллов (10 баллов).

5. Показатели, определяющие эффективность деятельности СПБ ГБУЗ «ГСП № 2», заведующей отделением и основных категорий работников с критериями на основе балльной системы приведены в таблицах.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

заведующего отделениями

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | | Критерии | | Оценка(баллы) | Периодичность | |
| 1. | Выполнение плановых показателей работы отделения (план по посещениям и УЕТам) | | от % до 100%  от 95% до 100%  от 80% до 95% | | +3  +1  0 | Ежемесячно | |
| 2. | Обоснованные жалобы  (по результатам внутреннего и ведомственного контроля СМО, ТФОНД СПб) | | Отсутствие  1 и более | | +3  0 | Ежемесячно | |
| 3. | Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений | | 30% и более  от 25% до 30%  менее 25% | | +3  +2  0 | Ежеквартально | |
| 4. | Своевременное оказание медицинской помощи: соблюдение предельных сроков ожидания плановых консультаций врачей специалистов и диагностических исследований | | менее 90% | | -1 | Ежемесячно | |
| 5. | Доля врачей, имеющих квалификационную категорию (% от общего количества врачей учреждения, имеющих стаж работы более 3 лет) | | 70% и более  менее 70% | | +3  0 | Ежегодно | |
| 6. | Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях, выступление на врачебных конференциях | | наличие  отсутствие | | +2  0 | ежеквартально | |
| 7. | Случаи с ненадлежащим качеством медицинской помощи (4-6 класс) по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТЕРФОНД ОМС | | Отсутствие  1 и более | | +3  0 | ежеквартально | |
| 8. | Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи  (по результатам социологического исследования, % от числа опрошенных) | 60% и более  менее 60% | | | +3  0 | ежегодно | |
| 9. | Нарушения, выявленные в ходе проверок, проведенные контрольно-надзорными органами (Росдравнадзором, Роспотребнадзором, Комитетом по здравоохранению и пр.) | | Отсутствие  1 и более | +3  0 | | | ежеквартально |
| 10. | Доля врачей, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в медицинских информационных системах (% от общего количества врачей учреждения) | | 70% и более  От 30% до 70%  Менее 30% | +3  +2  0 | | ежемесячно | |
| 11. | Гнойно-септические осложнения после плановых операций | | Отсутствие  1 и более | +1  0 | | | ежемесячно |

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

а) выполнение плановых показателей отделения ниже 80%;

б) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

г) нарушения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

врача-стоматолога, врача- ортопеда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Показатели | Критерии | | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1. | | Выполнение плановых показателей работы отделения (план по посещениям и УЕТам) | 100%  От 95% до 100% | | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | |  | Нет замечаний 1 замечание и более (докладные записки от руководителей структурных подразделений) | | +1  0 | Ежемесячно |
| 3. | |  | Отсутствие  1 и более | | +3  0 | Ежемесячно |
| 4. | |  | Отсутствие  1 и более | | +3  0 | Ежемесячно |
| 5. | |  | Отсутствие  1 и более | | +1  0 | Ежемесячно |
| 6. | |  | Наличие  отсутствие | | +1  0 | Ежемесячно |
| 7. | | Случаи с ненадлежащим качеством медицинской помощи (3-6 класс) по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТЕРФОНД СПб | Отсутствие  1 и более | | +2  -2 | ежеквартально |
| 8. |  | | Наличие  отсутствие | +3  0 | | Ежемесячно |

Примечание:

Выплаты стимулирующего характера врачу-стоматологу не начисляются в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

в) необоснованного отказа в оказании неотложной стоматологической помощи;

г) нарушения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Врача-стоматолога хирурга

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | | Критерии | Оценка (баллы) | | Периодичность |
| 1. | Выполнение плановых показателей работы отделения (план по посещениям и УЕТам) | | 100%  От 95% до 100%  Менее 95% | +3  +1  0 | | Ежемесячно |
| 2. |  | | Отсутствие  Менее 5%  Более 5% | +2  +1  0 | | Ежемесячно |
| 3. |  | | Соблюдение  1 и более случаев  нарушений (докладные записки от руководителей структурных подразделений) | +1  0 | | Ежемесячно |
| 4. |  | | Отсутствие  1 и более | +1  0 | | Ежемесячно |
| 5. | Оперативная активность | | 60% и более  От 45% до 60%  Менее 45% | +2  +1  0 | | Ежемесячно |
| 6. |  | | Отсутствие  1 и более | +1  0 | | Ежемесячно |
| 7. |  | | Отсутствие  1 и более | +1  0 | | Ежемесячно |
| 8. | |  | Наличие  отсутствие | +1  0 | Ежемесячно | |
| 9. | | Гнойно-септические осложнения после плановых операций | Отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно | |
| 10. | | Случаи с ненадлежащим качеством медицинской помощи (3-6 класс) по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТЕРФОНД СПб | Отсутствие  1 и более | +2  0 | | ежеквартально |
| 11. | |  | Наличие  отсутствие | +3  0 | | Ежемесячно |

Примечание:

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

а) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

в) необоснованного отказа в оказании неотложной стоматологической помощи;

г) нарушения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Главной медицинской сестры СПБ ГБУЗ «ГСП № 2»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1. | |  | Соблюдение  1 и более случаев  Нарушений | +1  0 | ежемесячно |
| 2. | |  | 70% и более  Менее 70% | +3  0 | ежеквартально |
| 3. | |  | 70% и более  Менее 70% | +3  0 | ежеквартально |
| 4. | |  | Нет замечаний  1 замечание и более (докладные записки от руководителей структурных подразделений) | +1  0 | ежемесячно |
| 5. | |  | отсутствие  1 и более случаев  Нарушений | +3  0 | ежемесячно |
| 6. | |  | Отсутствие  1 и более | +3  0 | ежемесячно |
| 7. | |  | Наличие  отсутствие | +3  0 | ежеквартально |
| 8. | |  | Наличие  отсутствие | +1  0 | ежеквартально |
| 9. |  | | Отсутствие  1 и более | +3  0 | ежеквартально |

Примечание:

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

- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

Среднего медицинского персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1. |  | | Соблюдение  1 и более случаев  Нарушений. | +1  0 | ежемесячно |
| 2. |  | | Нет замечаний  1 замечание и более (докладные записки от руководителей структурных подразделений) | +1  0 | ежемесячно |
| 3. |  | | Отсутствие  1 и более случаев нарушений | +1  0 | ежемесячно |
| 4. |  | | Отсутствие  1 и более | +2  0 | ежемесячно |
| 5. |  | | Наличие  отсутствие | +1  0 | ежемесячно |
| 6. | |  | Отсутствие  1 и более | +2  0 | ежемесячно |

Примечание:

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

а) наложение 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

младшего медицинского персонала

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1. |  | Нет замечаний  1 замечание и более (докладные записки от руководителей подразделений) | +1  -1 | Ежемесячно |
| 2. |  | Отсутствие  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Ежемесячно |
| 3. | Нарушение медицинской этики и деонтологии | Отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 4. |  | Наличие  отсутствие | +1  0 | ежемесячно |
| 5. |  | Отсутствие  1 и более | +2  0 | ежемесячно |

Примечание:

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

- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Главный врач Статовская Е.Е.