

ПРИКАЗ № 114-Д от 1/хт 2023 г.
с.Акуша

О внесении изменений в Положение о материальном стимулировании работников Государственного Бюджетного учреждения Республики Дагестан «Акушинская центральная районная больница»

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлениями Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", от 8 октября 2009 г. N 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений работников здравоохранения Республики Дагестан», а также Положения об оплате труда в ГБУ РД «Акушинская ЦРБ», и в связи с внесенными предложениями сотрудниками ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников Государственного Бюджетного учреждения РД «Акушинская ЦРБ» с учетом предложений сотрудников ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» и показателей эффективности деятельности работников и индикаторов, на основе которых будут учитываться результаты деятельности.

2. Утвердить механизм и принципы распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в зависимости от результатов деятельности работников.

3. Утвержденные документы разместить на сайте ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» в сети Интернет до 05.12.2023г.

Отв.: системный администратор Магомедов М.М.

4. Ответственным специалистам экономической, бухгалтерской и кадровой служб оформить изменения условий оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством к сроку 01.12.2023г.

Ответственные: заместитель главного врача по ЭВ Магомедалиев М.А., главный бухгалтер Ризванов М.Н. и начальник отдела кадров Ибрагимов Р.Д.

5. Приказ № 0016 от 27.06.2022 по ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» считать утратившую силу с 01.12.2023 г.

6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Врио Главного врача ГБУ РД
«Акушинская ЦРБ»



З.Ш.Шахбанов

Согласовано: юридическая служба

Прочитать и скрепить подписью уполномоченного лица с расшифровкой, указанием должности, печатью Учреждения. С данным приказом ознакомлены:



ПРИКАЗ № 115-Д от 1/ХИ 2023 г.
с. Акуша

О создании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Государственного бюджетного учреждения РД «Акушинская центральная районная больница»

В соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Государственного Бюджетного учреждения здравоохранения РД «Акушинская ЦРБ», утвержденным приказом № 114-Д от 8/ХИ 2023г. (далее Положение) стимулирующие выплаты устанавливаются на основе мониторинга профессиональной деятельности, и в связи с изложенным,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Для контроля за правильным и объективным практическим применением порядка и условий установления выплат стимулирующего характера работникам ЦРБ в соответствии с Положением создать комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда 1-го и 2-го уровня в следующем составе:

1) во всех структурных подразделениях ЦРБ сформировать комиссия 1-го уровня по оценке выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель профсоюзной организации;

2) председатель комиссии 2 –го уровня: Шахбанов З.Ш. – И.О. Главного врача, члены комиссии: - Раджабова Л.Г.-заместитель главного врача по ОМР, Магомедалиев М.А. - заместитель главного врача по ЭВ ,Ризванов Р.Ш. - председатель профкома, , Ризванов М.Н. –главный бухгалтер, Магомедова А.М. - заведующая поликлиники, Ибрагимов Р.Д. - начальник отдела кадров, Омаров О.Ш.- заместитель по АХЧ, Алиева С.М. - главная медицинская сестра, Магомедалиев М.Г.- заведующий эпид. отделом, Сулейманов М.М. - председатель ВКК.

2. Порядок работы комиссий 1-го и 2-го уровня по распределению стимулирующего фонда оплаты труда определить в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам ГБУ РД «Акушинская ЦРБ».

3. Приказ № 0015 от 27.06.2022 по ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» считать утратившую силу с 01 декабря 2023 г.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Врио Главного врача ГБУ РД
«Акушинская ЦРБ»



З.Ш.Шахбанов

Согласовано: юридическая служба

Прочитать и скрепить подписью уполномоченного лица с расшифровкой, указанием должности, печатью Учреждения!



С данным приказом ознакомлены:
«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»



М.п. Р. Ш. Ризванов

«УТВЕРЖДАЮ»
Врио Главного врача
ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»



М.п. 3. Ш. Шахбанов

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников

Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Акушинская центральная районная больница».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы каждого работника, создание условий для роста производительности труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в штате Учреждения по основной должности. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Работникам, работающим неполный рабочий день, то есть на 0,5 ставке на основной работе распределение стимулирующих выплат осуществляется по критериям оценки эффективности работы в размере 50% от максимального количества баллов работников, работающих на полной ставке.

1.3. Материальное стимулирование осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности работы на основе анализа количественных и качественных показателей труда по каждой специальности.

1.4. Для обеспечения максимальной эффективности материального стимулирования размер материального поощрения каждого работника должен быть достаточно большим, чтобы служить эффективным стимулом для стремления к улучшению результатов индивидуальной трудовой деятельности всего коллектива.

1.5. Материальное стимулирование работников ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» (далее – ЦРБ) осуществляется за счет фонда стимулирующих выплат, формирующегося в зависимости от источника финансирования данного Учреждения.

В ЦРБ объем средств на указанные выплаты (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы и надбавки за классность) должен составлять:

– за счет ассигнований Республиканского Бюджета в размере не более 15 % от фонда по окладам (должностным окладам);

– за счет ассигнований Территориального Фонда обязательного медицинского страхования от фонда по окладам (должностным окладам), формируемого в соответствии с Генеральным тарифным соглашением на соответствующий год – в размере не менее 15 %, а также средств ЦРБ, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Надбавка за классность устанавливается водителям, имеющим I класс работы – 25%, имеющим II класс работы – 10 %.

1.7. Фонд стимулирующих выплат определяется после начисления основной части заработной платы работников ЦРБ, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера и надбавку за стаж.

Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах планового фонда оплаты труда по соответствующим источникам финансирования. Начисление выплат стимулирующего характера не должно приводить к перерасходу запланированных финансовых средств и как следствие к ухудшению финансового положения ЦРБ.

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/2 – врачи/средний/младший медицинский персонал. То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему медицинскому персоналу – 2, по младшему медицинскому персоналу – 2. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам – 3, по среднему медицинскому персоналу – 2, по младшему медицинскому персоналу – 2.

Для достижения индикаторных показателей по средней заработной плате по категориям работников стоимость балла определяется по структурным подразделениям, т.е. стационар, поликлиника и ОСП. Фонд стимулирующих выплат определяется от фактически начисленных выплат по структурным подразделениям.

1.8. Периодичность стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно всем работником. Заместителям главного врача стимулирование осуществляется по итогам квартала.

1.9 Выплаты стимулирующего характера работников ЦРБ осуществляются на основе Положения о материальном стимулировании работников (далее – Положение о материальном стимулировании работников ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»), утверждаемого приказом главного врача по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое не включаются:

- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

В Положении о материальном стимулировании работников отражены показатели и критерии оценки эффективности работников, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера по каждой должности в отдельности.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб, также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики и деонтологии.

Распределение стимулирующих выплат по критериям оценки качества работы производится 2 – х. уровневой Комиссией, утвержденной приказом главного врача.

Комиссия может быть 2 – уровневой:

1 уровень – структурное подразделение – формируется из 3 – х. человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель профсоюзной организации, для структурных подразделений несвязанных с медицинской деятельностью – комиссия формируется из 2 – 3 – х. человек: начальника, его заместителя и представителя профсоюзной организации.

Функции комиссии:

– оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

– оформляет решением комиссии протоколом и др. уставными документами.

– ознакомить под роспись работников с показателями и критериями оценки эффективности деятельности с оценкой качества их работы.

2 уровень – Комиссия ЦРБ – формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, представитель профкома, главная медицинская сестра, заведующий эпидемиологическим отделом, заместитель главного врача по АХЧ, заведующим поликлиникой.

Функции комиссии:

– рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

– оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы;

– оценивать выполнение показателей эффективности работы работников не входящих в структурные подразделения по утвержденным критериям.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников ГБУ РД «Акушинская ЦРБ», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 № 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», Уставом ГБУ РД «Акушинская ЦРБ», Коллективным договором.

Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность, справедливость.

1.9.1. Оценка выполнения показателей эффективности заместителям главного врача по утвержденным критериям рассматривается главным врачом ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»

1.10. Экономия средств, полученных в результате распределения фонда стимулирующих выплат, по решению руководителя может расходоваться на ежеквартальное премирование работников, выполнивших установленные показатели на 100% и более.

1.11. Могут также применяться и моральные формы поощрения за:

- своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей;

- успешное выполнение особенно важных и сложных заданий руководства;

- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

- многолетнюю и добросовестную работу;

- улучшение качества оказываемых услуг.

К моральным формам поощрения относятся:

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- повышение работника в должности;

- представление к почетным званиям и Государственным наградам.

1.12. Руководитель ЦРБ может устанавливать работникам учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.13. При невыполнении (выполнении Государственного заказа ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» ниже 90%) стимулирующие выплаты работникам ЦРБ не производятся, обеспечение стимулирующих выплат медицинским работникам при невыполнении объемных показателей работы, утвержденным государственным заданием по Программе ОМС приведет к росту кредиторской задолженности.

2. Порядок определения критериев эффективности и результативности труда персонала лечебно – профилактического учреждения.

2.1. В соответствии с объемом поставленных задач перед ЦРБ на каждого работника, руководителями служб (заведующими, начальниками) разработаны

показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника, которые согласовываются с профсоюзным органом, заместителями главного врача курирующих служб и утверждаются главным врачом. Каждый работник должен быть ознакомлен с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника под роспись. В случае отказа работника от подписи и ознакомления с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника, составляется акт.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут быть изменены по решению Комиссии по мере необходимости с последующим согласованием с профсоюзным органом и утверждением главным врачом ЦРБ.

В случае отсутствия установленных требований **п. 2.1** настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера не производятся.

2.2. Стимулирование за качественные и количественные показатели работы осуществляются по бальной системе с учетом утвержденных показателей и критериев эффективности.

По каждому критерию должны быть определены соответствующие показатели.

Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов.

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

Кроме того, для определения максимальной выплаты специалистам по прочему персоналу полученная стоимость одного балла по ЦРБ умножается на коэффициент 2 и на максимальное количество баллов.

2.3. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей главного врача ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------------|---------------|---------------|
| 1 | Выполнение запланированных объемов медицинской помощи и норм нагрузки в подведомственных подразделениях. | 95% -100% 90% - 95% до 90% | +3 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение целевых ориентиров по качеству оказания медицинской помощи в подведомственных подразделениях (раннее выявление онкопатологии и туберкулеза, показатели первичного выхода на | Выполнение | +3 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|-----------------------|---------|------------|
| | инвалидность, смертность от предотвратимых причин, отсутствие в расхождении предварительного и окончательного диагноза, профилактическая работа, диспансеризация работающих граждан и т.п.). | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Смертность населения трудоспособного возраста материнская и младенческая в сравнении с республиканским показателем. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Штрафные санкции ТФОМС и страховых компаний. | Отсутствие. До 1% | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Контроль за соответствием проводимой в подведомственных отделениях и подразделениях ЦРБ экспертизы качества оказания медицинской помощи медико-экономическим стандартам. | Отсутствие Наличие | 0 +1 | Ежемесячно |
| 6 | Наличие или отсутствие обоснованных жалоб. | Наличие Отсутствие | 0 +1 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заместителям главного врача не начисляются в следующих случаях:

- А) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Б) выявление нарушений по результатам 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) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Г) выявление в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;
- Д) наличие 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.
- Е) несоблюдение требований по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну.

2.4 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по ЭВ ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Организация своевременности формирования проектов смет расходов по источникам финансирования, предоставление отчетности в установленные сроки. | Невыполнение Выполнение | 0 +2 | Ежемесячно |
| 2 | Экономический анализ хозяйственной деятельности, разработка мероприятий по экономически эффективному использованию материалов трудовых и финансовых ресурсов. | Невыполнение Выполнение | 0 +2 | Ежемесячно |
| 3 | Анализ исполнения смет по источникам финансирования. | Невыполнение Выполнение | 0 +3 | Ежемесячно |
| 4 | Организация рационального учета и отчетности загруженности работников с использованием внутреннего трудового распорядка. | Невыполнение Выполнение | 0 +2 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение требований законодательства РФ, Постановлений, распоряжений, приказов вышестоящих органов и результаты проверки контроля руководящих органов. | Невыполнение Выполнение | 0 +2 | Ежемесячно |
| 6 | Наличие или отсутствие обоснованных жалоб. | Наличие Отсутствие | 0 +1 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заместителю главного врача по ЭВ не начисляются в следующих случаях:

- А) выполнение Государственного заказа ЦРБ 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) несоблюдение исполнительской дисциплины и невыполнение должностных обязанностей подчиненными ему работниками
- Д) не предоставление в установленном порядке статистической, отчетной и иной информации по своей деятельности в установленные сроки.
- Е) отсутствие нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность ЦРБ.

2.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|--|---------------|---------------|
| 1 | Выполнение плановых показателей отделением. | 95% – 100% 80% – 95% 80% и менее | +3 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение целевых ориентиров по качеству оказания медицинской помощи в подведомственном подразделении. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Повторная госпитализация в течение 90 дней. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Отсутствие штрафных санкций ТФОМС и страховых компаний. | Отсутствие До 1% | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

- А) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Б) выявленных фактов взимания денежных средств в отделении с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций.
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением хирургического профиля ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--|---------------|---------------|
| 1 | Выполнение плановых показателей отделения. | 95% – 100% 80% – 95% 80% и менее | +3 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Оперативная активность. | 60% и более 40% – 60% менее 40% | +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|---------|------------|
| | стационаров терапевтического профиля). | Наличие | 0 | |
| 4 | Повторная госпитализация в течение 90 дней. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнение стандартов по качеству оказания медицинской помощи. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему хирургическим отделением не начисляются в следующих случаях:

- А) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Б) выявленных фактов взимания денежных средств в отделении с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача стационарного – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов). | Отсутствие От менее 5% | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии). | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Отсутствие штрафных санкций ТФОМС и страховых компаний. | Отсутствие до 1% | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнение плановых показателей отделения. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 7 | Выполнение стандартов по качеству оказания медицинской помощи в подведомственном подразделении. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| 8 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
|---|-------------------------------------|----------------------------|---------|------------|

Выплаты стимулирующего характера стационарному врачу 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача – хирурга стационарного – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|---------------------------------------|---------------|---------------|
| 1 | Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов). | Отсутствие Менее 5% | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии), трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +3 0 | Ежемесячно |
| 3 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Оперативная активность. | 60% и более 45% - 60% менее 45% | +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Гнойно-септические осложнения после плановых операций. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера стационарному врачу-хирургу 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

**2.9. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей
ОРИТ ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.**

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов). | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Отсутствие диагностических ошибок, соблюдение стандартов обследования, лечения, регулярное наблюдение. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Осложнения анестезиологических, реанимационных манипуляций. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Нарушение норм этики и деонтологии. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу ОРИТ 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.10. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-педиатра участкового максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|-------------------------------------|---|---------------------|---------------|
| 1 | Выполнение государственного заказа. | 100% 95%- 100% 90% - 95% менее 90% | +3 +2 +1 0 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------|---------|------------|
| 2 | Процент охвата профилактических осмотров детей декретированных возрастов. | 95% и более Менее 95% | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Процент активных посещений на дому. | более 40% менее 30 - 40% | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, дефекты в оформлении медицинской документации поликлиники и ЕЦП. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Процент охвата вакцина профилактики. | 95% и более, менее 95% | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Индекс здоровья годовичков. | 30% и более менее 30% | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Процент охвата детей подлежащих диспансеризации. | 97% и более менее 97% | +1 0 | Ежемесячно |
| 8 | Соблюдение трудовой дисциплины. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу-педиатру участковому 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-терапевта участкового максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|---|---------------------|---------------|
| 1 | Выполнение государственного заказа. | 100% 95%- 100% 90% - 95% менее 90% | +3 +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение стандартов медпомощи, дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. ЕЦП. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Охват диспансеризации взрослого населения. | 97% и более менее 97% | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение трудовой дисциплины. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Позднее выявления случаев социально- | Отсутствие | +1 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|---------|------------|
| | значимых заболеваний (отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний в части управляемых причин). | 1 и более | 0 | |
| 6 | Уровень госпитализации населения на участке. | менее 18% 18% и более | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Санитарно-просветительная работа. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 8 | Соблюдение принципа врачебной этики и деонтологии. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу-терапевту участковому 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.12. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подростковый врач максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--|---------------------|---------------|
| 1 | Выполнение государственного заказа. | 100% 95% - 100% 90% - 95% менее 90% | +3 +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Процент охвата профилактических осмотров детей подросткового возраста. | 95% и более менее 90% | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации и документации в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Процент охвата вакцина профилактики. | 95% и более менее 95% | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Санитарно-просветительная работа. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---------------------------------|----------------------------|---------|------------|
| | | | | |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера подростковому врачу 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций.
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.13. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей – специалистов поликлиники максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--|---------------------|---------------|
| 1 | Выполнение государственного заказа. | 100% 95%- 100% 90% - 95% меньше 90% | +3 +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Диспансерная работа (наблюдение, обследование, лечение). | Наличие Отсутствие | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации в.т.ч. в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Отсутствие штрафных санкций ФОМС. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Качество оказания медпомощи (раннее выявление заболеваний, диспансеризация работающих граждан, первичный выход на инвалидность). | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Санитарно-просветительная работа. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу-специалисту поликлиники ЦРБ 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций.
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.14. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей

стоматологов поликлиники максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|---|---------------------|---------------|
| 1 | Выполнение государственного заказа. | 100% 95%- 100% 90% - 95% менее 90% | +4 +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Осложнение основного заболевания, гнойно-септические осложнения. | Наличие Отсутствие | 0 +2 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации и документации в ЕЦП. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Отсутствие штрафных санкций ФОМС. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу-стоматологу поликлиники 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача – эпидемиолога максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Выполнение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Соблюдение календарного плана вакцина профилактики. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Проведение анализа возникновения ВБИ. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Отсутствие нарушений соблюдения дезинфекционно-стерилизационного режима. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 5 | Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб. | Наличие | 0 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | +1 | |
| 6 | Выполнение действующих приказов. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 7 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации и документации в ЕЦП. | Соблюдение | +1 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера врачу-эпидемиологу 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
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.16. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-эксперта максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Отсутствие по результатам проверок штрафных санкций со стороны страховых компаний, замечаний вышестоящих и контрольно-надзорных органов. | Наличие | 0 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | +3 | |
| 2 | Своевременность предоставления | Своевременно | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---|----------------|----|------------|
| | информации о наращениях в ведении медицинской документации (истории болезней). | Несвоевременно | 0 | |
| 3 | Соблюдение сроков предоставления отчетной документации по основным параметрам лечебно-диагностического процесса. | Соблюдение | +3 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |
| 4 | Нарушения исполнительской дисциплины, в том числе выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, администрации, нарушение локальных нормативных актов учреждения. | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |
| 5 | Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб. | Наличие | 0 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | +2 | |

Выплаты стимулирующего характера врачу-эксперту 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
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.17. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной медицинской сестры ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Дефекты организационной, управленческой работы по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов. | Отсутствие | +1 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |
| 2 | Соблюдение требований санитарно-противоэпидемического режима, охраны труда. | Соблюдение | +1 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |
| 3 | Контроль над учетом и расходом дорогостоящих, остродефицитных, психотропных и наркотических лекарственных средств, соблюдение правил хранения лекарственных средств и медицинских изделий. | Соблюдение | +2 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |

| | | | | |
|---|---|------------|----|------------|
| 4 | Нарушения исполнительской дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчетности администрации, нарушение локальных нормативных актов Учреждения. | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера старшей медицинской сестре не начисляются в следующих случаях:

- А) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Б) выявленных фактов взимания денежных средств на рабочем месте
- В) отсутствие контроля над соблюдением санитарно-гигиенического режима
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.18. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (отделений) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов и медицинской документации. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение санитарно просветительной работы. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнения плана нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (отделений) 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.19. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (лечебно-профилактических кабинетов) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов, расходных материалов и медицинской документации. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение санитарно-просветительной работы | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнения плана индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу лечебно-профилактических кабинетов 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.
- В) выполнение государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.20. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (процедурные) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и просветительной работы. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|---------|------------|
| 4 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение санитарно просветительной работы. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнения плана индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (процедурные) 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
- В) отсутствие контроля за санитарно-гигиеническим состоянием процедурного кабинета
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.21. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (статист и картотека) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность сбора и предоставления информации. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Качество и своевременность оформления медицинской документации, медико-статистической документации. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Выполнения плана индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (статист и картотека) 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.22. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (дезинфектора) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и качество выполнения работы. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил безопасной работы с вредными веществами при выполнении дезинфекционных, дезинсекционных и дератизационных работ. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение правил пользования индивидуальными средствами защиты. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Замечание по приготовлению раствора, препаратов, приманок. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (дезинфектор) 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.23. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (архив) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Порядок учета документов состоящих на временном и постоянном хранении. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Контроль за состоянием документов и соблюдения в помещении архива условий необходимых для обеспечения сохранности документов. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение норм этики и делового общения. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Введение учета документа оборота и контролирование своевременного поступления в архив документов. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

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

- А) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Б) выявленных фактов взимания денежных средств на рабочем месте.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Г) нарушение правил трудового распорядка, противопожарной защиты, техники безопасности и требований трудовой дисциплины

2.24. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (прочие) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Наличие обоснованных жалоб и замечаний. | Наличие Отсутствие | 0 +1 | Ежемесячно |
| 2 | Качество и своевременность оформления первичной медицинской документации. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Выполнение плана индивидуальной нагрузки и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции выполнения. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (прочие) 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.25. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (ФАП-ы) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|---------------------------------------|---------------|---------------|
| 1 | Выполнение норм нагрузки для среднего медицинского персонала всех специальностей. | 97%-100% 80% -97 % Невыполнение | +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Владение полным объемом методик, предусмотренных стандартам | Выполнение | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---|--|-------------|------------|
| | лечебно-диагностических мероприятий в пределах своей компетенции (работа в ЕЦП и тд). Дефекты в оформлении медицинской документации, введение отчетно-учетной документации, своевременная сдача отчетов. | Недостаточное выполнение Невыполнение | +1 0 | |
| 3 | Выполнение патронажа по охвату вакцино-профилактики и контроль над реакцией. Выполнение объема работ, выходящего за рамки должностной инструкции | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Трудовая дисциплина, отсутствие нарушения норм этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу (ФАП-а) 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.26. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности терапевтических медсестер – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--------------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Охват населения ф/л обследования Выполнение плана проф.прививок цитология охвата ВИЧ НBS ВГД. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Полнота охвата «Д» наблюдения, Проведение ДД. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Дефекты оформления медицинской документации и ведение отчетно-учетной документации своевременная сдача отчетом. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение плана индивидуальной нагрузки и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Нарушение норм этики деонтологии. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера терапевтическим медицинским сестрам 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.27. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педиатрических медсестер – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение дорожных патронажей к беременным женщинам, патронажей у детей 1-го и 2-го года жизни. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Полнота охвата диспансеризации детей декрет группы и санаторно-курортным лечением. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Выполнение патронажей по охвату детей вакцина-профилактики и контроля за реакцией. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Дефекты в оформлении мед. документов введение отчетно-учетной документации, своевременная сдача отчетов. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и мед документации. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера педиатрическим медицинским сестрам 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.28. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подростковой медсестер – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|------------|----------|--------------|---------------|
|-------|------------|----------|--------------|---------------|

| | | | | |
|---|---|----------------------------|---------|------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение родовых патронажей к беременным женщинам, патронажей у детей 1-го и 2-го года жизни. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение патронажей по охвату детей вакцина-профилактики и контроля за реакцией. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Полнота охвата диспан. детей подростков сан.кур.лечением. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Дефекты в оформлении мед. документаций введение отчетно-учетной документации своевременная сдача отчетов. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и мед документации. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера подростковой медицинской сестре 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.29. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала – максимальное количество – 5 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Выполнение объема работ, выходящего за рамки должностной инструкции. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера младшему медицинскому персоналу 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.30. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главного бухгалтера и его заместителя лечебно – профилактического учреждения – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Организация своевременности и законности оформления хозяйственных операций, контроль над экономным использованием материальных трудовых и финансовых ресурсов. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Контроль исполнения смет и источникам финансирования результатов Хозяйственно-финансовой деятельности составление экономически обоснованных отчетных калькуляции, расчетов по зарплате с работниками, начисления и перечисления платежей. | Выполнение | +3 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Обеспечение соблюдения штатной, финансовой кассовой дисциплины, сметы, законности списания недостач, дебиторской задолженности, и других потерь, сохранности бухгалтерских документов. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Организация рационального учета и отчетности загруженности работников с использование внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 5 | Выполнение требований законодательства РФ, постановлений, распоряжений, приказов вышестоящих органов и результаты проверки контроля руководящих органов. | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 6 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб. | Отсутствие | +1 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру и его заместителям не начисляются в следующих случаях:

- А) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.
- Б) причинение по вине работника материального ущерба ЦРБ.

В) несвоевременное и неквалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений вышестоящего руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности.

Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.31. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности бухгалтера, кассира лечебно – профилактического учреждения – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность составления финансовой планово-отчетной документации, в т.ч. сметы, тарификации, расчеты заработной платы, финансовые и экономические отчеты, документации по Ф3-94 | Выполнение | +2 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Достоверность предоставляемых сведений о финансово - хозяйственной деятельности лечебно-профилактического учреждения | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Выполнение дополнительного объема работы по заданию главного врача и главного бухгалтера выполнения невыполнения | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Наличие обоснованных жалоб, нарушение трудовой дисциплины. | Наличие | +1 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | 0 | |
| 5 | Нарушение конфиденциальности, и правил делового общения и норм служебной этики, нарушения, выявленные контролирующими органами. | Наличие | +1 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера бухгалтеру, кассиру не начисляются в следующих случаях:

- А) наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде
- Б) нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение субординации
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.32. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности экономиста лечебно – профилактического учреждения – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|------------|--------------|---------------|
| 1 | Качественная подготовка исходных данных для составления проектов по | Выполнение | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|--------------|----|------------|
| | источникам финансированию. | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Расчет и анализ материальных трудовых затрат, выявление резервов, предупреждение потерь не производственных расходов, определение экономической эффективности. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Качественное предоставление отчетности в установленные сроки. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Выполнения норм нагрузки и не регламентированных работ (по заданию руководителей). | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб от медицинского персонала. | Отсутствие | +1 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера экономисту не начисляются в следующих случаях:

- А) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.
- Б) причинение материального ущерба работодателю - в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Г) нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение субординации

2.33. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности административно – управленческого персонала лечебно – профилактического учреждения (в т.ч. отдел кадров, юрист, системный администратор, секретарь, делопроизводитель, оператор ЭВМ, инженеры) – максимальное количество – 5 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременное выполнение объемов запланированных работ. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Использование в работе программного обеспечения и электронных носителей. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Высокое качество и достоверность представляемой учетно-отчетной и правовой информации. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и медицинского персонала, трудовая дисциплина. | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу не начисляются в следующих случаях:

- А) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде

- Б) наличия обоснованных жалоб
- В) нарушения трудовой дисциплины
- Г) несоблюдение субординации,
- Д) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.34. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности труда хозяйственного персонала лечебно – профилактического учреждения (пищеблок, прачечная, водители, слесаря, электрики, механик, газосварщик, уборщик, сторож, плотник) – максимальное количество – 5 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременное выполнение объемов работ и высокая исполнительская дисциплина. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 2 | Выполнение объема работ, выходящих за рамки должностных инструкций. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Рациональное использование материальных ресурсов. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 4 | Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и медицинского персонала, трудовая дисциплина. | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера хозяйственному персоналу не начисляются в следующих случаях:

- А) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде
- Б) наличия обоснованных жалоб
- В) нарушения трудовой дисциплины,
- Г) несоблюдение субординации
- Д) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.35. Показатели и критерии качества медицинской помощи для врачей и фельдшеров скорой помощи – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--------------|--------------|---------------|
| 1 | Расхождение диагноза СМП и клинического диагноза стационара. | Наличие | 0 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | +2 | |
| 2 | Обоснованность госпитализации бригадой СМП. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |
| 3 | Повторные вызовы. | Наличие | 0 | Ежемесячно |
| | | Отсутствие | +1 | |
| 4 | Количество случаев медицинской помощи надлежащего качества. | Выполнение | +1 | Ежемесячно |
| | | Невыполнение | 0 | |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|---------|------------|
| 5 | Качество оформления медицинской документации. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Трудовая дисциплина нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 7 | Своевременность прибытия бригады СМП на вызов. | Выполнение Невыполнение | +3 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу и фельдшеру скорой медицинской помощи 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.
- В) несоблюдение исполнительской дисциплины и невыполнение должностных обязанностей подчиненными ему работниками.
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.36 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала ОСП – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнения плана индивидуальной нагрузки и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции выполнения. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу отделения СМП 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.37. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего физиотерапевтическим отделением – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|-------------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Дефекты организационной (лечебной) работы в отделении. | Отсутствие Выявлено | +3 0 | Ежемесячно |
| 2 | Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (объема и своевременности лечебных мероприятий). | Наличие Отсутствие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Обеспеченность отделения медицинским оборудованием и соблюдения требований охраны труда и техники безопасности. | Обеспечение Не обеспечение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Обеспечение рационального использования и технически грамотную эксплуатацию физиотерапевтической аппаратуры и оборудования. | Обеспечение Не обеспечение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему физиотерапевтическим отделением 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Г) несоблюдение исполнительской дисциплины и невыполнение должностных обязанностей подчиненными ему работниками.

2.38. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры по физиотерапии, массажиста и инструктора ЛФК – максимальное количество – 6 баллов.

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

| п\п | | | баллы | |
|-----|--|-------------------------------|---------|------------|
| 1 | Обоснованные жалобы на качество, объем медицинской помощи, соблюдение норм медицинской этики и деонтологии. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Возникновение осложнений в результате нарушения требований охраны труда и инструкции по эксплуатации физиотерапевтического оборудования. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда. | Соблюдается Не соблюдается | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Дефекты оформления медицинской документации и в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера медицинской сестре по физиотерапии, массажисту и инструктору ЛФК 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.39. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего поликлиникой – максимальное количество – 12 баллов.

| № п\п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|--|---------------|---------------|
| 1 | Выполнение плановых объемов медицинской помощи, оказываемой в рамках территориальной программы государственных гарантий, нарастающим итогом с начала года. | 95% - 100% 80% - 95% 80% и менее | +3 +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Доля дефектов качества медицинской помощи по результатам внутреннего контроля качества медицинской помощи. | 5% и более Менее 5 % | 0 +2 | Ежемесячно |
| 3 | Повторная госпитализация в течение 90 дней с тем же диагнозом повторная госпитализация в течение 90 дней. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|---|----------------------------|---------|------------|
| 4 | Нарушение медицинской этики и деонтологии. Соблюдение врачебной тайны. | Отсутствие 1 и более | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Выполнения Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации, в том числе в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Обоснованные жалобы. | Отсутствие 1 и более | +1 0 | Ежемесячно |
| 8 | Выполнение функциональных обязанностей отсутствие нарушений, трудовая дисциплина. | Выполнения Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему поликлиникой 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.40. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего лабораторией – врача – специалиста* (клинико-диагностическая лаборатория, цитологическая лаборатория, биохимическая лаборатория, молекулярно – генетическая лаборатория, лаборатория молекулярно – биологических исследований, микробиологическая (бактериологическая) лаборатория, иммунологическая (серологическая) лаборатория, (референс – лаборатория), лаборатория радиоизотопной диагностики) максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|-----------------------|--------------|---------------|
| 1 | Обоснованные жалобы на работу заведующего лабораторией или на работу вверенного ему структурного подразделения, в том числе жалобы на нарушение принципов медицинской этики и деонтологии, рассмотренные в отчетном периоде. | Отсутствие Наличие | +3 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации, в том числе не менее 95% в электронном виде с | Отсутствие | +3 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|--------------|----|------------|
| | использованием лабораторной информационной системы. | Наличие | 0 | |
| 3 | Соблюдение Правил проведения внутрилабораторного контроля качества, установленных Отраслевым стандартом ОСТ 91500.13.0001-2003, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26.05.2003 N 220 "Об утверждении отраслевого стандарта "Правила проведения внутрилабораторного контроля качества количественных методов клинических лабораторных исследований с использованием контрольных материалов". | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |
| 4 | Факты несвоевременного или некачественного проведения лабораторных исследований (по вине работников вверенного структурного подразделения). | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |
| | | Наличие | 0 | |
| 5 | Соблюдение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, а также государственных нормативных требований охраны труда во вверенном структурном подразделении. | Соблюдение | +2 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера заведующему лабораторией (врача-специалиста) 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.
- В) отсутствие контроля соблюдения работниками правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной защиты, производственной и трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Д) невыполнение Требований пожарной безопасности.

* Примечание к таблице N2.41: Возможные наименования должности:
- заведующий лабораторией - врач-бактериолог;
- заведующий лабораторией - врач клинической лабораторной диагностики;
- заведующий лабораторией - врач-лаборант;

- заведующий лабораторией - врач - лабораторный генетик;
- заведующий лабораторией - врач-радиолог.

2.41. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подразделения скорой медицинской помощи (отделения) и его руководителя – макс. кол-во – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|---|---------------|---------------|
| 1 | Процент вызовов со временем доезда до 20 минут. | 80% и более Менее 80% | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Доля расхождения диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения (стационара). | Менее 5% от 5% до 10% 10% и более | +2 +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, требований пожарной безопасности, охраны труда. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Соблюдение стандартов оказания скорой медицинской помощи, дефекты оформления медицинской документации и в ЕЦП. | Соблюдение Несоблюдения | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Комплектация машин скорой помощи, регламентирована приказом Министерства здравоохранения РФ от 14 октября 2002 года № 313 «Об утверждении отраслевого стандарта «Салоны автомобилей скорой медицинской помощи и их оснащение. Общие технические требования» (ОСТ 91500.07.0001-2002). | Соблюдение Несоблюдения | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Принятие мер по обеспечению выполнения работниками отделения своих должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка. | Выполнение Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением скорой медицинской помощи и его руководителя 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.

В) при наличии свыше 1% штрафных санкций

Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.42. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача рентген кабинета поликлиники и его руководителя – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|---------------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Качество ведения протоколов рентгеновских исследований и ведение медицинских документов (% выполнения). | 95% менее 95 % | +3 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении. | Соблюдение Не соблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы. | Отсутствие 1 и более | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение установленных норм приема больных. | Соблюдение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | Нарушение норм медицинской этики и деонтологии либо нарушение трудовой дисциплины. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Выполнение функциональных обязанностей. | Выполнения Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 8 | Отсутствие осложнений, возникших по вине врача при проведении диагностического исследования. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу рентген кабинета поликлиники и его руководителю 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.

В) непринятие мер по пресечению выявленных нарушений правил техники безопасности, противопожарных и других правил, создающих угрозу деятельности учреждения и его работникам.

Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.43. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачей функциональной диагностики, УЗИ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|---|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Доля сложных (трудоемких) исследований, процедур (норматив рассчитывается для каждого врача) от общего числа исследований, выполненных врачом за месяц. | Св. 20% | +2 | Ежемесячно |
| | | Ниже 20 % | 0 | |
| 2 | Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб пациентов. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Ошибки в заключениях и протоколов исследования, приведшие ошибочному диагнозу и неадекватному лечению. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Нарушение норм этики и деонтологии. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Удовлетворенность специалистов профильных отделений качеством исследование. | Соблюдение | +2 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |
| 7 | Соблюдение трудовой дисциплины. | Соблюдение | +1 | Ежемесячно |
| | | Несоблюдение | 0 | |

Выплаты стимулирующего характера врачам врачей функциональной диагностики, УЗИ 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.44. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача приемного отделения ЦРБ – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|------------|--------------|---------------|
| 1 | Расхождение диагноза приемного отделения и клинического диагноза | Отсутствие | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|---|--|----------------------------|-----------------------|------------|
| | стационара. | Наличие | 0 | |
| 2 | Обоснованность госпитализации приемным отделением. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Повторное обращение в приемное отделение. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Количество случаев оказанной медицинской помощи ненадлежащего качества | Отсутствие 1 и более | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Количество и качество оформления документации, в том числе в ЕЦП. | Отсутствие 1 и более | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Соблюдение трудовой дисциплины, норм этики и деонтологии, отсутствие обоснованных жалоб. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 7 | Своевременность оказания первичной медицинской помощи при поступлении | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему приемным отделением 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.
- В) при наличии свыше 1% штрафных санкций
- Г) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.45. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала пищеблока (диетсестра) ЦРБ – максимальное количество – 6 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|-----------------------|---------------|
| 1 | Обоснованная жалоба на качество приготовленной пищи. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Качество и своевременность оформления медицинской документации и документации по диетическому питанию пациентов. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, своевременное выполнение объема работ, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение санитарно- | Выполнение | +2 | Ежемесячно |

| | | | | |
|--|--|--------------|----------|--|
| | эпидемиологического режима и соблюдение технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Невыполнение | 0 | |
|--|--|--------------|----------|--|

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу пищеблока (диетсестра) 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.

В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

2.46. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача физиотерапевтического отделения – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|-------------------------------|-----------------------|---------------|
| 1 | Дефекты организационной (лечебной) работы. | Отсутствие Выявлено | +3 0 | Ежемесячно |
| 2 | Обоснованные жалобы на качество выполнения диагностических назначений. | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соответствие качества медицинской помощи установленным требованиям (объема и своевременности лечебных мероприятий). | Наличие Отсутствие | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Контроль правильности проведения диагностических и лечебных процедур, эксплуатации инструментария, оборудования, соблюдение правил техники безопасности. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и в ЕЦП. | Отсутствие Наличие | +1 0 | Ежемесячно |
| 7 | Обеспечение рационального использования и технически грамотную эксплуатацию физиотерапевтической аппаратуры и оборудования. | Обеспечение Не обеспечение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему физиотерапевтическим отделением 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.
- В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%
- Г) несоблюдение исполнительской дисциплины и невыполнение должностных обязанностей подчиненными ему работниками.

2.47. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-провизора – максимальное количество – 12 баллов.

| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка баллы | Периодичность |
|-------|--|----------------------------|--------------|---------------|
| 1 | Замечания по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов | Отсутствие Наличие | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение заявок отделений на потребность в лекарственных препаратах, диагностических реактивах и т.д. | Выполнение Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Нарушение установленного порядка учёта лекарственных средств и медицинских изделий | Наличие Отсутствие | 0 +2 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение требований по условиям хранения лекарственных средств и медицинских изделий | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Контроль правильности проведения диагностических и лечебных процедур, эксплуатации инструментария, оборудования, соблюдение правил техники безопасности. | Соблюдение Несоблюдение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления отчётной документации, несоблюдение сроков предоставления отчётности | 1 и более Отсутствие | 0 +2 | Ежемесячно |
| 7 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Соблюдение Несоблюдение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу-провизору 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.

В) выполнение Государственного заказа ЦРБ ниже 90%

Г) несоблюдение исполнительской дисциплины и невыполнение должностных обязанностей подчиненными ему работниками.

Выплаты за качество выполняемых работ включают:

Ежемесячные денежные выплаты работникам из бюджета Территориального фонда ОМС Республики Дагестан в расчете на штатную должность (долю ставки), но не более чем на одну ставку:

до 10000 рублей - врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

до 5000 рублей - врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи, медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

до 3500 рублей - фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

до 2500 рублей - медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов, учреждений и подразделений скорой медицинской помощи.

Критерии качества работ и порядок установления выплат за качество выполняемых работ определяются настоящим Положением, разработанным на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Дагестан №220-П от 05.04.2013г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Государственных Учреждений здравоохранений» и Постановлении правительства Республики Дагестан № 346 от 8 октября 2009 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан». При этом в порядке установления выплат за качество выполняемых работ определяется нормативное значение показателей, ниже которого выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

При ухудшении показателей оценки качества размеры выплат снижаются или отменяются полностью.

Стимулирующие выплаты по критериям оценки эффективности работы

для медицинских работников участковой сети, ОСП, ФАП, и ФП пересматривать в случаях превышения стоимости балла стимулирующих выплат по категориям работников по учреждению, выплаты производить от максимальной стоимости баллов.

Работник Государственного Бюджетного учреждения лишается стимулирующих выплат полностью при получении дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) сроком на 3 месяца.

В случае увольнения работника в расчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

Премия выплачивается в соответствии с настоящим Положением, учитывается при исчислении среднего заработка, пособий по временной нетрудоспособности, при уходе в очередной отпуск, при назначении государственной пенсии.

3. Заключительные положения.

3.1. Поощрения, предусмотренные настоящим Положением, применяются на основании приказа.

3.2. Применение мер морального поощрения производится в торжественной обстановке.

3.3. Стимулирующие выплаты не производятся лицам, находящимся в очередном отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособности и отработавших менее двенадцати дней. Кроме врачей, непосредственно связанных с предоставлением отчетности в Министерство Здравоохранения Республики Дагестан.

Стимулирующие выплаты не производятся лицам, систематически (более 3 месяца) допускающим штрафные санкции ОМС, не выполняют установленные плановые показатели.

3.4. При наличии летальных случаев, признанных предотвратимыми, лечащий врач и заведующий отделением лишаются стимулирующих выплат на 3 месяца.

3.5. Сведения обо всех мерах морального поощрения работников вносятся в их личные карточки.

3.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, могут решаться в отдельных приказах.

3.7. Все работники, принимаемые на работу в ГБУ РД «Акушинская ЦРБ»,

относящиеся к коллективу, в обязательном порядке под расписку знакомятся с содержанием настоящего Положения.

3.8. В процессе работы в настоящее Положение по соглашению сторон могут вноситься изменения и дополнения.

3.9. Настоящее Положение действует с 01.01.2023 г. по 31.12.2023 г. и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

Как начислить стимулирующие выплаты:

Медицинские организации вправе самостоятельно устанавливать дополнительные критерии оценки эффективности деятельности сотрудников. Однако, они должны быть согласованы с критериями оценки и эффективности, разработанные субъектами РФ и органами местного самоуправления для подведомственных им учреждений на основании постановления Правительства РД от 08.10.2009 г. N 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений работников здравоохранения Республики Дагестан» и Приказа ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» № ___ от ___ 06.2022 г. « Об утверждении Положения о материальном стимулировании работников ГБУ РД «Акушинская ЦРБ».

Согласно данным нормативным правовым актам, распределение стимулирующих выплат по критериям качества рекомендуется производить Комиссией, которая учреждается по приказу главного врача ЦРБ медицинской организации.

Комиссия может быть 2-уровневой:

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

В функции комиссии входит:

-оценка выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения;

-оформление решения комиссии протоколом (или др. установленным документом);

-знакомство 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 второго уровня:

-распределение средств к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

-определение размера премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

-рассмотрение спорных вопросов от работников по оценке критериев качества;

-оформление проектов приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

Сформированная медицинским учреждением комиссия каждый месяц производит проверку всех работников медучреждения на их соответствие критериям, установленным для той или иной категории работников, и выпускает акт экспертной оценки.

Впоследствии на основании проведенной проверки издается приказ о выплате стимулирующих выплат. Сотрудники обязаны ознакомиться с этим документом и при согласии с ним подписывают его. Если сотрудник не согласен с выводами комиссии, изложенными в приказе, например, о лишении сотрудника выплат, то он может заявить об этом письменно и оспорить действия комиссии в судебном порядке.

Самому работнику заявление на оформление выплат писать не нужно.

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

Каждое медицинское учреждение использует собственные методы вычисления суммы надбавок и решает, как рассчитать стимулирующие выплаты медработникам. В большинстве случаев сумма определяется в таком порядке:

- как абсолютная величина (фиксированная сумма);
- как часть от должностного оклада (в процентном соотношении).

К стимулирующим выплатам относятся прибавка за стаж работы и доплата за категорию медработникам в 2022 году.

Доплата за интенсивность и качество работы, и премиальные устанавливаются, в том числе и по балльной системе. Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/2 — врачи/средний/младший.

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

Например, число по врачам с применением повышающего коэффициента определяется: 81 физ. лица $\times 3 = 243$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, например, 12 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками предприятия, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/2 на максимальное количество баллов (12 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами: $85 \times 3 \times 12 \text{ баллов} = 3060 \text{ баллов}$.

Аналогично производим расчеты со СМП И ММП:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом, - $292 \times 2 \times 6 = 3504 \text{ баллов}$, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом, - $77 \times 2 \times 5 = 770 \text{ баллов}$.

Максимальное общее количество баллов составит: $3060 + 3504 + 770 = 7334$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 3000000 руб., стоимость одного балла определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов $3000000 : 7334 \text{ бал} = 409.05 \text{ руб.}$

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/2 (по врачам-3, по СМП -2, по младшему персоналу-2) и на максимальное количество баллов (соответственно 12, 6 и 5 баллов).

ФОМС

Пример: Врачи- $409.05 \text{ руб.} \times 3 \text{ коэф. проп} \times 12 \text{ баллов} = 14742 \text{ руб.}$
СМП - $409.05 \text{ руб.} \times 2 \text{ коэф. проп} \times 6 \text{ баллов} = 4908,06 \text{ руб.}$
ММП - $409.05 \text{ руб.} \times 2 \text{ коэф. проп} \times 5 \text{ баллов} = 4090,50 \text{ руб.}$

Необходимая сумма для стимулирующих выплат на один месяц:

Врачи - $85 \times 14742 = 1253070.0 \text{ руб.}$
СМП - $292 \times 4908.06 = 1433153,52 \text{ руб.}$
ММП - $77 \times 4090,5 = 314968,5 \text{ руб.}$

Всего: 3001192,02 руб.

БЮДЖЕТ

Пример: Врачи- 221.25 руб.х 3коэф. проп х 12 баллов=7965 руб.
СМП -221.25 руб.х 2коэф. проп х 6 баллов=2658 руб.
ММП -221.25 руб.х 2коэф. проп х 5 баллов=2215 руб.
Необходимая сумма для стимулирующих выплат на один месяц:
Врачи - 8.5х 7965=67703 руб.
СМП - 15х2658 =39870 руб.
ММП - 9х 2215 = 19935 руб.
Всего: 127508 руб.

Протокол № 1

Заседания комиссии 1-го уровня по стимулирующим выплатам
_____ (структурное подразделение) за _____ (месяц) 2023 год.

На заседании присутствовали:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Выступил _____ (руководитель структурного подразделения) Магомедов М.М., который отметил, что за _____ (месяц) 2023 года находились в отпуске несколько сотрудников, нагрузка на оставших увеличилась. Вместе с тем месячный план выполнен на _____%, с хорошими показателями месяц завершили следующие врачи _____ . Замечаний нет, санитарно-эпидемиологический режим соблюдается, работу отделения считаю **удовлетворительным**.

Заседание комиссии единогласно постановило: «произвести выплаты стимулирующего характера всем работникам, согласно приложенным к протоколу критериям на _____ листах».

Завотделением
Медсестра
Представитель Профсоюза

М.М. Магомедов
М.М. Магомедова
А.А. Алиев

Протокол № 1

Заседания комиссии 2-го уровня (комиссия ЦРБ) по стимулирующим выплатам за
_____ (месяц) 2023 год.

На заседании присутствовали:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____

Выступил (а) _____ (руководитель, заместитель Комиссии 2-ва уровня) Магомедов М.М, который (ая) отметил (а), что за _____ (месяц) 2023 г. работа по распределению и (или) спорный вопрос). со стороны руководства и пациентов жалоб и замечаний нет, санитарно-эпидемиологический режим соблюдался,

Заседание комиссии единогласно постановило: «произвести выплаты стимулирующего характера всем работникам, согласно приложенным к протоколу критериям на 2 листах».

Руководитель

М.М. Магомедов

Заместитель

М.М. Магомедов

ст.медсестра

М.М. Магомедова

Главный бухгалтер

Член Профсоюза

А.А. Алиев