**«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДЕНО»**

**С проф/комитетом Главный врач ГБУ РД**

**ГБУ РД «Акушинская ЦРБ» «Акушиннская ЦРБ»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.Ш.Ризванов \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З.О.Алиев**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О материальном стимулировании работников Государственного Бюджетного учреждения РД «Акушинская ЦРБ».**

**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, работникам, работающим на 0,5 ставки по совместительству не рассматривать стимулирующие выплаты. Работникам, работающим не полный рабочий день, т.е. 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 сотрудника 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 %;

**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.

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/2 – врачи/средний/младший. То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу – 2. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам – 3, по среднему персоналу – 2, по млад. 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.** Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится комиссией утвержденной приказом ЦРБ.

Комиссия может быть 2-уровневой:

1 уровень - структурное подразделение – формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель профсоюзной организации.

Функции комиссии:

**-** оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

**-** оформляет решением комиссии протоколом и др. уставными документами.

**-** ознакомить работников с оценкой качества их работы.

2 уровень – центральная комиссия организации – формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, представитель профкома, гл. сестра, зав эпид. отделом, зав. хоз. отделом, зав. поликлиники, эксперт ЗАО МАКС.

Функции комиссии:

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

-оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качеством работы;

- оценивать выполнение показателей эффективности работников не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям.

**1.9.1.** Оценка выполнения показателей эффективности заместителям главного врача по утвержденным критериям рассматривается главным врачом.

**1.10.** Экономия средств, полученная в результате распределения фонда стимулирующих выплат, по решению руководителя может расходоваться на ежеквартальное премирование работников, выполнивших установленные показатели на 95 % и выше.

**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 почётной грамотой;

- повышение работника в должности;

- представление к почетным званиям и Государственным наградам.

**1.12.** Руководитель учреждения так же может установить 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.

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

2.1. 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 персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/2 ( по врачам – 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу – 2) и на максимальное количество баллов.

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

**2.2. 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 инвалидность, смертность от предотвратимых причин, отсутствие в расхождении предварительного и окончательного диагноза, профилактическая работа, диспансеризация работающих граждан и т.п.) | Выполнение  Отсутствие | + 3  0 | Ежемесячно |
| 3 | Смертность населения трудоспособного возраста материнская и младенческая в сравнении с республиканским показателем | Отсутствие Наличие 0 | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Штрафные санкция 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 Наличия | 0  + 1 | Ежемесячно |
| 6 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб | Наличие Отсутствие | 0  +1 | Ежемесячно |

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

А) выполнения государственного заказа 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) выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;

Д) наличия 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.

**2.3 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 источников финансирование, предоставление отчетности в установленные сроки | Невыполнения  выполнения | 0  +2 | Ежемесячно |
| 2 | Экономический анализ хозяйственной деятельности, разработка мероприятий по экономически эффективному использованию материалов трудовых и финансовых ресурсов | Невыполнение  Выполнения | 0  + 2 | Ежемесячно |
| 3 | Анализ исполнения смет по источникам финансирования | Невыполнение  Выполнения | 0  +3 | Ежемесячно |
| 4 | Организация рационального учета и отчетности загруженности работников с использование внутреннего трудового распорядка | Невыполнение  Выполнения | 0  +2 | Ежемесячно |
| 5 | Выполнение требований законодательства РФ, постановлений, распоряжений, приказов вышестоящих органов и результаты проверки контроли руководящих органов | Невыполнение  Выполнения | 0  +2 | Ежемесячно |
| 6 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб | Наличия Отсутствие | 0  +1 | Ежемесячно |

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

А) выполнения государственного заказа 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;

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | Выполнение плановых показателей отделения | от 95% - 100%  от 80% - 95%  80% и менее | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение целевых ориентиров по качеству оказания медицинской помощи в подведомственном подразделении | Выполнения  Невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | Повторная госпитализация в течение 90 дней | Отсутствие  Наличие | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим | Отсутствие  Наличие | +2  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 |
|  |  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

А) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;

Б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

Г) при наличии свыше 1% штрафных санкций

**2.5. 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 | от 95% - 100%  от 80% - 95%  80% и менее | +3  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Оперативная активность | 60% и более  от 40% -60% менее 40% | +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 3 | Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля) | Отсутствие  Наличие | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Повторная госпитализация в течение 90 дней | Отсутствие  Наличие | +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим | Соблдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| 6 | Выполнение стандартов по качеству оказания медицинской помощи | Выполнения  Невыполнение | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП | Отсутствие  Наличие | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

А) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;

Б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

Г) при наличии свыше 1% штрафных санкций

**2.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача стационара 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 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 |  |
| 4 | Отсутствие штрафных санкций ТФОМС и страховых компаний | Отсутствие  до 1% | +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | Дефекты в оформлении медицинской документации отделения и 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 |  |
| 8 | Санитарно-эпидемиологический режим | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу стационару 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

**2.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача хирурга стационара 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 от 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% до 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 | Отсутствие  Наличие | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врача – хирургу стационара 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

**2.8. 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 анестезиолог, реанимаций, манипуляций | Отсутствие  1 и более | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | Санитарно-эпидемиологический режим | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| 5 | Нарушение норм этики 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 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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Выполнение государственного заказа | 1. 100% 2. 95%- 100% 3. 90% - 95% меньше 90% | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Процент охвата профилактических осмотров детей декретированных возрастов | 95% и более  менее 95% | +1  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Процент активных посещений на дому | более 40%  менее 30 - 40% | +1  0 | Ежемесячно |
| 4 | Соблюдение стандартов оказания медицинской помощи, дефекты в оформлении медицинской документации отделения и ЕЦП | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| 5 | 1. 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 | 1. Процент охвата детей подлежащих диспансеризации | 97% и более  менее 97% | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Выполнение государственного заказа | 1. 100% 2. 95%- 100% 3. 90% - 95% меньше 90% | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Соблюдение стандартов медпомощи, дефекты в оформлении мед. документации, ***в т.ч. ЕЦП*** | Соблюдение  Несоблюдение | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Охват диспансеризации взрослого населения | 97% и более менее 97% | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Соблюдения трудовой дисциплины | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| **5** | 1. Позднее выявления случаев социально-значимых заболеваний (Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин) | Отсутствие  1 и более | +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | Уровень госпитализации населения на участке | менее 18%  18% и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Санитарно-просветительная работа | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Выполнение государственного заказа | 1. 100% 2. 95%- 100% 3. 90% - 95% меньше 90% | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Процент охвата профилактических осмотров детей подросткового возраста | 1. 95% и более 2. менее 90% | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Соблюдение стандартов мед. оказания помощи, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации и документации ЕЦП | Отсутствие  наличие | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. 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 | +2  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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 .

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Выполнение государственного заказа | 1. 100% 2. 95%- 100% 3. 90% - 95% меньше 90% | +3  +2  +1  0 | Ежемесячно |
| 2 | Диспансерная работа (наблюдение, обследование, лечение) | наличие  отсутствие | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Соблюдение стандартов мед. оказания помощи, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации и ЕЦП | Отсутствие  наличие | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Отсутствие штрафных санкций ФОМС | Отсутствие  Наличие: | +1  0 | Ежемесячно |
| 5 | 1. Качество оказания медпомощи (ранняя выявляемость заболеваний, диспансеризация работающих граждан, первичный выход на инв.) | Выполнения  Не выполнения | +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | 1. Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| ***6*** | Санитарно-просветительная работа | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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

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

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

Выплаты стимулирующего характера 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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Выполнение сан. Гигиенических и противоэпидемических мероприятий | 1. Выполнение 2. невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Соблюдение календарного плана вакцина профилактике | 1. Выполнение   невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Проведение анализа возникновения ВБИ. | 1. Выполнение   невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Отсутствие нарушений соблюдения дез. стерилизационного режима | 1. Выполнение   невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | 1. Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб | Наличие  Отсутствие | 0  +1 | Ежемесячно |
| 6 | 1. Выполнение действующих приказов | 1. Выполнение   невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 7 | 1. Соблюдение стандартов мед. помощи, отсутствие дефектов в оформлении мед. документации и документации ЕЦП | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Отсутствие по результатом проверок штрафных санкций со стороны страховых компаний замечаний вышестоящих и контрольно надзорных органов | Невыполнение  Отсутствие | 0  +3 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Своевременность предоставления информации о наращениях в ведении медицинской документации (истории болезней ) | 1. своевременно не своевременно | +2  0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Соблюдение сроков предоставление отчетной документации по основным параметрам лечебно-диагностического процесса | 1. Соблюдение   не соблюдение - | +3  0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Нарушения исполнительной дисциплины, в том числе выполнение распоряжении руководителя структурного подразделения, администрации нарушение локальных нормативных актов учреждения | отсутствие  наличие 1 и более | +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | Трудовая дисциплина, нарушение норм этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб | Наличие  Отсутствие | 0  +2 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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

**2.16. 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 результатом проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение требований санитарно противоэпидемического режима, охраны труда. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Контроль за учетом и расходованием дорогостоящих, остродефицитных, психотропных и наркотических лекарственных средств, соблюдение правил хранения лекарственных средств и медицинских изделий. | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Нарушения исполнительной дисциплины, в том числе сроков и порядка предоставления отчетности администрации: нарушение локальных нормативных актов учреждения. | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера 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.

**2.19. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (отделений) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов и мед..документации. | Выполнение  Невыполнение | +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 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) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%

**2.20 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (леч. проф. кабинетов) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов и мед..документации. | Выполнение  Невыполнение | +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 индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему 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.

**2.21 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (процедурные) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 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 и просветительной работы | 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 индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера среднему 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.

**2.22 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 | 1. Своевременность сбора и предоставления информации. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Качество и своевременность оформления мед документации, мед. статистич. документации. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима и просветительной работы | 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 индивидуальной нагрузки отделения и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции. | Выполнение  Невыполнение | +1 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.

**2.23 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (дезинфектора) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и качество выполнения работы | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов и мед. документации | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 3 | Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Замечание по приготовлению раствора | 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.

**2.24 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (архив) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Порядок учета документов состоящих на временном и пост. 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 медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Введение учета документа оборота и контролирование своевременного поступления в архив документов | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |

**2.25 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (прочие) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

**1**. Обоснованное жалоба на качество мед. помощи – 1

. Качество и своевременность оформления первичной мед. документации -1

**3.** Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, трудовая дисциплина – 2

**4**. Выполнения плана индивидуальной нагрузки и соблюдения технологии выполняемых работ в пределах своей компетенции выполнения – 2

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.

**2.26 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала (ФАПы ) ЦРБ - максимальное количество - 6 баллов.**

**1.**Выполнение норм нагрузки и для среднего медицинского персонала всех специальностей – 1балла.

**2.**Выполнение объема работ, входящего за рамки должностной инструкции – 1 балла.

**3.**Отсутсвие нарушений соблюдения дез.стерилизационного режима – 1 балл.

**4.**Владение полным объёмом методик, предусмотренных стандартам лечебно-диагностических мероприятий в пределах своей компетенции – 1 балл.

**5.**Выполнение патронажа по охвату вакцинопрофилактики и контроль над реакцией – 1 балл.

**6.**Дефекты в оформлении мед. Документации, введение отчетно учетной документации своевременная сдача отчетов – 1 балл.

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.

**2.27 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности терапевтических медсестер - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Охват населения ф/л обсл. Выполнение плана проф.првивок цитология охвата ВИЧ НВS ВГД | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Полнота охвата «Д» наблюд. Проведе-ние ДД. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Дефекты оформлении мед. документации и ведение отчетно-учетной документации своевременная сдача отчетом | Выполнение  Невыполнение | +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 | Выполнение  Невыполнение | +1 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.

**2.28 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педиатрических медсестер - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение дородовых патронажей к беременным женщинам, патронажей у детей 1-го и 2-го года жизни. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
|  | Выполнение патронажей по охвату детей вакцино-профилактической и контроля за реакцией. | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | Полнота охвата диспан. детей декрет группы и сан.кур.лечением | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Выполнение патронажей по охвату детей вакцино-профилактической и контроля за реакцией. | 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. | Выполнение  Невыполнение | +1 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.

**2.29 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подростковой медсестер - максимальное количество - 6 баллов.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | Выполнение дородовых 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 вакцино-профилактической 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. | Выполнение  Невыполнение | +1 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.

**2.30. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала - максимальное количество – 5 баллов.**

1. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима – 2 балл.
2. Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии – 1 балл.
3. Выполнение объема работ, выходящего за рамки должностной инструкции – 2 балла.

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.

**2.31. 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 за экономным использованием материальных трудовых и финансовых ресурсов | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. 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  Невыполнение | +3 0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Обеспечение соблюдения штатной, финансовой кассовой дисциплины, смети, законности списания недостач, дебиторской задолженности, и других потерь, сохранности бухгалтерских документов | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 4 | 1. Организация рационального учета и отчетности загруженности работников с использование внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 5 | 1. Выполнение требований законодательства РФ, постановлений, распоряжений , приказов вышестоящих органов и результаты проверки контроли руководящих органов | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 6 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | 1. Своевременность составления финансовой планово-отчетной документации, в т.ч. сметы, тарификации, расчеты заработной платы, финансовые и экономические отчеты, документации по ФЗ-94 | Выполнение  Невыполнение | +2 0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Достоверность предоставляемых сведений о финансово - хозяйственной деятельности лечебно-профилактического учреждения | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Выполнение дополнительного объема работы по заданию гл.врача и гл.бухгалтера выполнения +1, невыполнения -1 | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | 1. Нарушения конфиденциальности , и правил делового общения и норм служебного этикета дящих органов | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

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

1. Качественная подготовка исходных данных для составления проектов по источникам финансированию – 2 балла
2. Расчет и анализ материальных трудовых затрат, выявление резервов, предупреждение потерь не производственных расходов, определение экономической эффективности -1бал
3. Качественное предоставление отчётности в установленные сроки -1 бал
4. Выполнения норм нагрузки и не регламентированных работ (по заданию руководителей) -1 бал.
5. Отсутствие обоснованных жалоб от медицинского персонала - выполнение -1 балла, не выполнения -0

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

**2.34. 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 | 1. Своевременное выполнение объемов запланированных работ | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Использование в работе программного обеспечения и электронных носителей | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Высокое качество и достоверность представляемой учетно-отчетной и правовой информации | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 4 | Наличия или отсутствие обоснованных жалоб | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном **периоде.**

**2.35. 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.**

**1.** Своевременное выполнение объемов работ и высокая исполнительская дисциплина – 1 балл.

**2.** Выполнение объема работ, выходящих за рамки должностных инструкций – 2 балла.

**3.** Рациональное использование материальных ресурсов – 1 балл.

**4.** Отсутствие обоснованных жалоб от пациентов и медицинского персонала -1 б.

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

**2.36**. **Показатели и критерии качества мед.помощи для врачей и фельдшеров скорой помощи**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность |
| 1 | Расхождение диагноза СМП и клинического диагноза стационара | Наличие  Отсутствие | 0 +2 | Ежемесячно |
| 2 | 1. Обоснованность госпитализации бригадой СМП | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. Повторные вызовы | Выполнение  Невыполнение | 0 +1 | Ежемесячно |
| 4 | Количество случаев мед. помощи надлежащего качества | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 5 | Качество оформления мед .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 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.

**2.37 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 | 1. Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов | Выполнение  Невыполнение | +1 0 | Ежемесячно |
| 3 | 1. 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 стационара 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.

**2.38. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего физиотерапевтического отделения – 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 | +3  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 медобрудованием и соблюдения требований охраны труда и техники безопасности. | Обеспечение  необеспечение | +2  0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и ЕЦП | Соблюдение  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера заведующему 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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.39. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинской сестры по физиотерапии, массажиста и инструктора ЛФК – максимальное количество – 6 баллов.**   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | №  п\п | Показатель | Критерии | Оценка  (баллы) | Периодичность | | 1 | Обоснованные жалобы на качество, объем медицинской помощи, соблюдение норм медицинской этики и деонтологии | Отсутствие  Выявлено | +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  Несоблюдается | +1  0 | Ежемесячно | | 4 | Дефекты оформления медицинской документации и ЕЦП | Отсутствие  Наличие | +1  0 | Ежемесячно | | |
|  |

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу стационара 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.

**2.40. 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 | от 95% - 100%  от 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 % | +2  0 | 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 |  |
| 5 | Санитарно-эпидемиологический режим | Выполнения  Невыполнение | +1  0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и ЕЦП | Отсутствие  Наличие | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Обоснованные жалобы | Отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 8 | Выполнение функциональных обязанностей отсутствие нарушений | Выполнения  Невыполнение | +1  0 | Ежемесячно |
|  |  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

А) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;

Б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

Г) при наличии свыше 1% штрафных санкций

**2.41.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 | +3 | Ежемесячно |
| 2 | Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации, в том числе не менее 95% в электронном виде с использованием лабораторной информационной системы | Отсутствие нарушений | +3 | Ежемесячно |
| 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"](https://docs.cntd.ru/document/901868423) | Отсутствие нарушений | +2 | Ежемесячно |
| 4 | Факты несвоевременного или некачественного проведения лабораторных исследований (по вине работников вверенного структурного подразделения) | Отсутствие | ***+2*** | ***Ежемесячно*** |
| 5 | Соблюдение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, а также государственных нормативных требований охраны труда во вверенном структурном подразделении | Отсутствие нарушений | +2 | Ежемесячно |
|  |  |  |  | Ежемесячно |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выплаты стимулирующего характера заведующему 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.

\* 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.

**2.42. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности подразделения скорой медицинской помощи (станции) и его руководителя –макс. кол-во – 12 б.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  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  несоблюдения | +2  0 | ***Ежемесячно*** |
| 5 | Соблюдение стандартов оказания скорой медицинской помощи, дефекты оформления медицинской документации и ЕЦП | Соблюдение  несоблюдения | +2 | 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 | +2  0 | Ежемесячно |
|  |  |  |  |  |

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

А) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;

Б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

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

Г) при наличии свыше 1% штрафных санкций

**2.43. 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  Несоблюдение | +1  0 | Ежемесячно |
| 3 | Обоснованные жалобы | Отсутствие  1 и более | +1  0 | Ежемесячно |
| 4 | Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача специалиста | Нет  Есть | +2  0 | Ежемесячно |
| 5 | Нарушение норм медицинской этики и деонтологии либо нарушение трудовой дисциплины | Нет  Есть | +1  0 | Ежемесячно |
| 6 | Дефекты оформления медицинской документации и ЕЦП | Отсутствие Наличие | +1  0 | Ежемесячно |
| 7 | Выполнение функциональных обязанностей | Выполнения  Невыполнение | +2  0 | Ежемесячно |
| 8 | Отсутствие осложнений , возникших по вине врача проведении диагностического исследования | Отсутствие Наличие | +1  0 | Ежемесячно |

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара 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.

**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, разработанном на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Дагестан №220-П от 05.04.2013года «О внесении изменений в положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранений» и постановлении правительство Республики Дагестан №346 от 8 октября 2009года « 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 заработанной платы, временной нетрудоспособности и отработавших менее двенадцати дней. Кроме врачей, непосредственно связанных с предоставлением отчетности в МЗ РД.

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

**3.4.** При наличии летальных случаев признанных предотвратимыми, лишаются стимулирующих выплат лечащего врача и заведующего отделения 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 01.07.2022 по 31.12.2022 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 х 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 х 3 х 12 баллов = 3060 баллов.

Аналогично производим расчеты со СМП И ММП:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом, - 292х2х6=3504 баллов, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом, - 77 х2х5=770 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 бал=409.05 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 руб.х 3коэф. проп х 12 баллов=14742 руб.

СМП - 409.05 руб.х 2коэф. проп х 6 баллов=4908,06 руб.

ММП – 409.05 руб.х 2коэф. проп х 5 баллов=4090, 50 руб.

Необходимая сумма для стимулирующих выплат на один месяц:

Врачи - 85х 14742=1253070.0 руб.

СМП -292х4908.06=1433153,52 руб.

ММП - 77х 4090,5 = 314968,5 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 стоматологического отделения за июнь 2022 год.

На заседании присутствовали:

1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выступил заведующий отделением Мухтаров М.Г., который отметил, что за июнь 2022 года находились в отпуске несколько сотрудников, нагрузка на отставших 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 М.Г.Мухтаров

Медсестра П.М.Магомедова

Представитель Профсоюза А.М.Маллаев

Протокол № 1

Заседания комиссии 1-го уровня клинико-биохимической лаборатории по стимулирующим выплатам за июнь 2022 год.

На заседании присутствовали:

1\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выступила заведующая КДЛ Гаджимагомедова Г.Д., которая отметила, что за июнь 2022 г. работа КДЛ считаю удовлетворительным. со стороны руководства и пациентов жалоб и **з**амечаний нет, санитарно-эпидемиологический режим соблюдался, все анализы выполнялись в срок и качественно.

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

Завотделением Г.Д.Гаджимагомедова

Ф\лаборант Т.И.Абдуллаева

Член Профсоюза П.Г.Багандова