«СОГЛАСОВАНО» «УТВЕРЖДАЮ»

Председатель профсоюзной организации Главный врач

ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ахметова Л.Ф. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Кустов Е.В.

# «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г. «\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020г.

# Положение

# о материальном стимулировании работников

# государственного бюджетного учреждения здравоохранения

# Белорецкая центральная районная клиническая больница

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 13 августа 2015г. №311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Башкортостан» (с последующими изменениями), Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, в целях реализации плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Башкортостан», утвержденного распоряжением Правительства Республики Башкортостан от 30 апреля 2013 года № 515-р и во исполнение приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Приказа Министерства здравоохранения Республики Башкортостан № 3006-Д от 16 октября 2013года, Письма Министерства Здравоохранения № 03-06/8 от 7 ноября 2016г., Постановления Правительства Республики Башкортостан № 550 от 09.09.2019г. «О внесении изменений в Постановление Правительства РБ от 13.08.2015г. № 311 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РБ», Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница».

**2. Виды и источники выплат стимулирующего характера**

Для работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Башкортостан Белорецкая центральная районная клиническая больница (далее – ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, учреждение), помимо повышающих коэффициентов к окладу, указанных в Положении об оплате труда работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1. за интенсивность и высокие результаты работы (качество и количество выполняемых работ);

2. персональный повышающий коэффициент;

3. премиальные выплаты по итогам работы;

4. ежемесячные денежные выплаты за оказание дополнительной медицинской помощи;

5. повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории;

6. надбавка специалистам, работающим в сельской местности;

7. надбавка молодым специалистам;

8. надбавка за классность водителям автомобилей.

9. стимулирующие выплаты на основании отчетных форм по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работника.

10. надбавка за ученую степень и почетные звания.

11. единовременная денежная выплата за каждый впервые выявленный и подтвержденный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях (1 и 2 стадиях).

Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств, выделенных по соответствующей статье расходов, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств и средств обязательного медицинского страхования, а также средств ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, полученных от приносящей доход деятельности.

**3. Порядок и оценка качества работы**

**3.1**. 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.

**3.2**. В ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ разработана система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений учреждения, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников.

В соответствии с объемом поставленных задач перед ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, на каждого работника, руководителями служб (заведующими, начальниками) разрабатываются 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 ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

В случае отсутствия установленных требований п. 3.2 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера не производятся.

**3.3**. Выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения осуществляются на основе Положения о материальном стимулировании работников (далее - Положение о материальном стимулировании работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ), утверждаемого приказом по Учреждению по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

В Положении по отделению (структурному подразделению) отражены показатели и критерии оценки эффективности работников по каждой должности. Размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится 2-уровневой Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

**1 уровень** - структурное подразделение - формируется из 3-х человек: заведующий отделением, старшая медицинская сестра, представитель первичной профсоюзной организации, для отделений не связанных с медицинской деятельностью - комиссия формируется из 2- 3-х человек: начальника службы, его заместителя и представителя профсоюзной организации.

Комиссией 1- уровня должны быть рассмотрены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, не позднее 20-го числа каждого месяца по результатам работы предыдущего месяца и представлены на рассмотрение заместителю главного врача курирующего службу, с последующим предоставлением результатов на комиссию 2- уровня.

Функции комиссии:

оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

оформляет решение комиссии протоколом, актами внутриведомственной экспертизы, либо другими подтверждающими документами (Приложения № 2,3,4 к настоящему Положению)

знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы по показателями и критериями оценки эффективности деятельности и актами проведенной внутриведомственной экспертизы.

**2 уровень** - комиссия ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ - формируется из 5 и более человек:

главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, начальник отдела кадров, председатель профкома и др.

Заседание комиссии проводится не позднее 30-го числа каждого месяца, на основании представленных документов (протоколов, актов внутриведомственной экспертизы, отчетных форм) комиссий 1-го уровня и оформляется протоколом.

Функции комиссии:

определяет размер стимулирующих выплат заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;

рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

готовит проект приказа о стимулирующих выплатах.

**3.4**. Главному врачу ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ разрешается оказывать работникам материальную помощь за счет экономии фонда заработной платы из всех источников.

**3.5.** Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ несет материальную и дисциплинарную ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников. При установлении факта неправильной оплаты труда главный врач обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы. Ответственность за соблюдение законности и целесообразности расходования средств на оплату труда возлагается на главного врача и главного бухгалтера ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

**4. Основные условия осуществления выплат стимулирующего характера**

**4.1**. Условиями осуществления выплат стимулирующего характера работника при полном и надлежащем выполнении ими должностных обязанностей являются:

4.1.1. качественное выполнение возложенных задач и функций;

4.1.2. эффективное, своевременное и рациональное использование материальных ресурсов Учреждения;

4.1.3. неприменение к работнику в течение отчетного периода дисциплинарных взысканий;

4.1.4. выполнение нормативно-правовых актов по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда;

4.1.5. отсутствие нарушений требований оформления документации и организации работы;

4.1.6. отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных администрацией ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, вышестоящими органами, комплексными планами работ отделений и служб или договорными обязательствами;

4.1.7. своевременное выполнение приказов, указаний и поручений администрации ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, вышестоящих органов в установленные сроки;

4.1.8. выполнение установленных правил внутреннего трудового распорядка применяемого в учреждении;

4.1.9. отсутствие обоснованных претензий, жалоб со стороны пациентов, Министерства здравоохранения Республики Башкортостан, контролирующих и надзорных органов (если нарушения, упущения в работе были допущены непосредственно работником), администрации ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

4.1.10. отсутствие обоснованных нарушений по итогам ревизий, тематических проверок финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

4.1.11. отсутствие нарушений в части медицинской этики и деонтологии и в кодексе поведения медицинского работника;

4.1.12. отсутствие нарушений при проведении закупок для государственных нужд;

4.1.13. отсутствие ошибок и искажений в отчетности и др.

**4.2**. Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ имеет право самостоятельно по представлению заместителей главного врача, руководителей структурных подразделений, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации снижать размер или лишать работника надбавок полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

При наличии у работника выговора производится лишение всех стимулирующих выплат в размере – 100%, при наличии замечания в размере – 50 %.

Основными критериями снижения (лишения) размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, таких как:

1. невыполнение плановых показателей (при выполнении плана задания менее 90%, выплаты не производятся полностью после выявления причин не выполнения);

2. несоблюдение стандартов и порядка оказания медицинской помощи;

3. факты ненадлежащего оказания медицинской помощи;

4. наличие обоснованных жалоб пациентов, их законных представителей и др.;

5. выявленные замечания по организации лечебного питания;

6. несоблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

7. неэффективное и нерациональное использование оборудования, инвентаря

и иных материальных ценностей;

8. несоблюдение законодательства по охране труда и технике безопасности,

противопожарной безопасности;

9. нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, за допущенные нарушения при заполнении медицинской документации, повлекшие выставление штрафов (либо неоплату) от страховых медицинских организаций, по результатам проведенной экспертизы медицинской документации;

10. невыполнение должностных обязанностей;

11. невыполнение указаний, приказов, распоряжений главного врача, заместителей главного врача ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

12. дефекты ведения медицинской документации, а также нарушения при заполнении медицинской документации, повлекшие выставление штрафов (либо неоплату) от страховой медицинской организации по результатам проведенной экспертизы медицинской документации.

13. факты не своевременного выполнения требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

14. факты невыполнения ПВТР (правил внутреннего трудового распорядка) применяемого ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

15. наличие актов предписания по результатам проверок вышестоящих и надзорных органов.

16. замечания главного врача ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, оформленные протоколом рабочего совещания.

17. случаев допущения, краж, хищения, мошенничества, подлога, подделки документов, необоснованных начислений и выплат заработной платы (вознаграждений) работникам как состоящих в штате, так и не состоящих в штате ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

18. факты принятия решений (непринятие решений), повлекшие нанесение ущерба ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

19. факты не бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;

20. факты допущения клеветы в отношении главного врача ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, его заместителей, а также в отношении работников, состоящих в штате ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

21. факты распространения сведений, касающиеся чести и достоинства работника.

22. случаи аварийных ситуаций, возникших при ненадлежащем использовании зданий, сооружений, инженерных систем, медицинского оборудования, автотранспорта и т.д.;

23. факты некорректного, грубого обращения с пациентами, их законными представителями;

24. факты несоблюдения этических норм поведения работника ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ, нарушения врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны;

25. другие критерии снижения размера стимулирующих выплат, с учетом особенностей деятельности отдельно взятого структурного подразделения ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ и особенностей конкретно занимаемой должности.

Лишение или снижение размера иных стимулирующих выплат производится за тот расчетный период, в котором установлено нарушение.

В случае выявления нарушений, повлекших наложение штрафных санкций, накладываемых страховыми медицинскими организациями на учреждение производится возмещение ущерба с работника за счет снижения или лишения стимулирующих выплат, на сумму причиненного работодателю прямого ущерба. Возмещение ущерба с работника производится после проведения проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения и решения Комиссии по разрешению вопросов возмещения ущерба с работников.

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 связи с предоставлением статистических данных для анализа показателей эффективности деятельности медицинских работников оценка и начисление выплат стимулирующего характера медицинским работникам за оцениваемый период производится в следующем месяце. Оценка и начисление выплат стимулирующего характера административно-управленческому и прочему персоналу производится в текущем месяце.

В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

1. сложность выполняемых работ, ответственность,

2. больший объем работ за меньший временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются за:

1. интенсивность и напряженность работы;

2. особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

**4.3**. Надбавка за интенсивность и высокие результаты труда мотивирует работника к выполнению больших объемов работы с меньшим количеством ресурсов. В качестве факторов, определяющих сложность труда, могут быть выделены:

1. сложность выполняемых работ ответственность,

2. больший объем работ за меньший временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются за:

1. интенсивность и напряженность работы:

2. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ);

3. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ среди населения;

4. достижение целевых показателей по службе;

5. участие в работе по ведению здорового образа жизни, проведение профилактических работ с населением;

6. обучение молодых специалистов;

7. проведение обучающих тренингов с подчиненным персоналом по правилам поведения с пациентами;

8. высокую степень удовлетворенности населения качеством оказываемых услуг;

9. непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ;

10. выполнение особо важных и срочных работ (выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда) и др.

**4.4.** Выплаты за качество выполняемых работ направлены на улучшение показателей качества работы и осуществляются на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1) в том числе за:

1. соблюдение стандартов лечения и качества медицинской помощи в полном объеме;

2. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

3. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

4. качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

5. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

6. качественную подготовку и своевременное представление запрашиваемой информации и отчетности;

7. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и др.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев качества медицинской помощи и критериев оценки деятельности ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ согласно разделу 5 настоящего Положения.

Конкретные значения показателей и критериев оценки эффективности деятельности ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ и условия осуществления выплат определяются по мере необходимости исходя из задач, стоящих перед ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

**4.5.** Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается отдельным работникам ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий коэффициент к окладу за работу в ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ может применяться за:

1. улучшение основных показателей работы в подразделениях ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ;

2. оказание квалифицированной медицинской помощи;

3. оказание специализированной медицинской помощи;

4. оказание организационно-методической и консультативной помощи территориально прикрепленным учреждениям здравоохранения;

5. за работу главного внештатного специалиста (по согласованию с курируемыми отделами Министерства здравоохранения Республики Башкортостан);

6. выездной характер работы и выполнение дополнительной работы не связанной с должностными обязанностями;

7. за высокий уровень профессиональной подготовки, сложность или важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу и их размеры конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Распределение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производится в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

**4.5.1.** Руководителю учреждения персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0 от оклада устанавливается приказом Министерства в соответствии с заключением комиссии Министерства по оценке эффективности деятельности руководителей государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений здравоохранения и государственных автономных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан (далее — комиссия), и фиксируется в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается ежегодно до 1 февраля текущего года на основе показателей оценки эффективности деятельности учреждения за календарный год, предшествующий установлению коэффициента:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование показателя | Коэффициент | Размер коэффициента |
| 1 | Внедрение современных инновационных технологий, новых методов профилактики, лечения и диагностики | К1 | до 0,5 |
| 2 | Укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе строительство новых объектов (корпусов, отделений) | К2 | до 2,0 |
| 3 | Особые условия работы (в том числе сложности и напряженности работы) | К3 | до 3,0 |

Персональный повышающий коэффициент (далее — ППК) руководителя учреждения определяется по формуле:

ППК = К1 + К2 + КЗ, где:

К1, К2, КЗ — составляющие персонального повышающего коэффициента по показателям.

Выплаты по повышающему персональному коэффициенту осуществляются за счет всех источников финансирования в пределах утвержденного (уточненного) фонда оплаты труда.

Состав комиссии, полномочия членов комиссии, перечень рассматриваемых вопросов, порядок определения кворума, а также порядок и условия определения степени достижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения и размеров коэффициентов К1, К2, КЗ определяются нормативным актом Министерства здравоохранения РБ.

**4.6**. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с учетом обеспеченности финансовыми средствами. Конкретный размер выплат определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены.

4.6.1. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основными показателями для выплаты ежемесячной выплаты стимулирующего характера являются: добросовестное исполнение сотрудником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплата за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц выплачивается одновременно с заработной платой за отработанное время.

4.6.2. Квартальная премия

Премирование работников осуществляется по результатам работы за квартал при условии наличия финансовых средств. Данная премия выплачивается один раз в квартал при условии соблюдения каждым сотрудником высокого качества, объема и сроков выполнения производственного задания, работ и услуг в течение квартала. Премии максимальными размерами не ограничиваются.

Конкретные размеры премии работникам определяются с учетом фактически отработанного времени.

4.6.3. Премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам по результатам работы в прошедшем году с учетом достигнутых показателей и соблюдения трудовой дисциплины при наличии финансовых средств. При этом не должно быть дублирования выплат, произведенных за квартал текущего года.

Премии за расчетный период выплачиваются в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.6.4. Премии работникам к юбилейным датам, праздничным дням при наличии финансовых средств.

Премии работникам в связи с их юбилеями не связаны с выполнением ими трудовых обязанностей и с производственным процессом. Размер премий к юбилейным датам, праздничным дням устанавливается приказом руководителя с учетом обеспеченности финансовыми средствами ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ в процентах к должностному окладу соответствующего работника или в фиксированной сумме.

4.6.5. Премии за образцовое качество выполняемых работ выплачиваются работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Республики Башкортостан и другие.

4.6.6. В соответствии с п.6.2. Положения об оплате труда работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ ежемесячные выплаты стимулирующего характера осуществляются следующим медицинским работникам в следующих размерах:

10,0 тыс. рублей — врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам);

5,0 тыс. рублей — медицинским сестрам врачей-терапевтов участковых, медицинским сестрам участковым врачей-педиатров участковых, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей).

10,0 тыс. рублей — врачам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс. рублей — фельдшерам (акушеркам) фельдшерско-акушерских пунктов;

5,0 тыс. рублей - фельдшерам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

2,5 тыс. рублей — медицинским сестрам фельдшерско-акушерских пунктов;

3,5 тыс.рублей — медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи;

3,5 тыс.рублей — водителям подразделений скорой медицинской помощи.

Оценка деятельности работников за оцениваемый месяц осуществляется в следующем месяце по критериям оценки деятельности специалистов, утвержденных в Приложениях №6,7,8,9,10,11 к настоящему Положению. По итогам оценки, на основании выполненных критериев производится перерасчет выплаченной суммы стимулирующих выплат за оцениваемый месяц.

Выплаты стимулирующего характера работников данного учреждения осуществляются в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Положения.

4.6.7. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Министерства по результатам деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом — достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. В показатели эффективности работы руководителя учреждения включаются:

- рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

- выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с законодательством;

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

**4.7.** Надбавку к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Квалификационная категория | Надбавка, % |
| 1 | Вторая | 8 |
| 2 | Первая | 15 |
| 3 | Высшая | 23 |

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

**4.8.** Специалистам, работающим в сельской местности и рабочих поселках, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 25% в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

**4.9.** Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, в течение 3 лет устанавливается надбавка в размере 5% от должностного оклада.

**4.10**. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

50% – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

25% – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

**4.11**. Надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях, осуществляющих медицинскую (фармацевтическую) деятельность, устанавливается всем работникам учреждения в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет - 15%.

4.11.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включается:

время работы по основной работе на любых должностях в учреждениях здравоохранения независимо от ведомственной подчиненности;

время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях здравоохранения;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время работы по основной работе, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в медицинских организациях;

иные периоды, определяемые учреждением.

**4.12.** Надбавка к окладу для медицинских работников, которым присвоены ученая степень, почетное звание устанавливается в следующих размерах:

| № п/п | Ученая степень, почетное звание | Надбавка, % |
| --- | --- | --- |
| 1 | Ученая степень доктора наук | 15 |
| 2 | Ученая степень кандидата наук | 8 |
| 3 | Почетное звание «Народный врач» | 15 |
| 4 | Почетное звание «Заслуженный врач» | 8 |
| 5 | Заслуженный работник здравоохранения  (заслуженный медицинский работник) | 8 |

Надбавки к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Надбавка к окладу за почетное звание применяется по основной работе.

**4.13.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент.

Повышение заработной платы работникам, которым осуществлялось доведение ее до минимального размера оплаты труда, осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации путем установления персонального повышающего коэффициента в пределах выделенных средств бюджетных ассигнований.

**4.14.** В целях повышения уровня раннего выявления онкологических заболеваний и осуществления, своевременных мер по борьбе с ними отдельным категориям медицинских работников амбулаторно-поликлинического звена медицинских организаций, подведомственных Министерству, устанавливается единовременная денежная выплата за каждый впервые выявленный и подтвержденный случай злокачественного новообразования на ранних стадиях (1 и 2 стадиях) у жителей республики в соответствии с законодательством.

**5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

**5.1.** Размер выплат стимулирующего характера для конкретного работника определяется в соответствии с коллективным и трудовым договором, приказами, положением по Учреждению.

**5.2.** При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются утвержденные в Учреждении критерии и порядок определения размера выплат, которые закрепляются в положении по Учреждению.

**5.3**. При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника Учреждение вправе использовать порядок, изложенный в данном разделе. Учреждение вправе самостоятельно, в соответствии с законодательством, разрабатывать и вводить порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество труда работника, обеспечивая обоснованность размера и порядка определения выплат и их направленность на цели деятельности Учреждения, повышение качества медицинской помощи и эффективности труда.

**5.4.** При определении размера выплат за качество труда Учреждение вправе использовать следующие подходы к оценке результатов труда:

а) индивидуальная оценка результатов труда каждого работника Учреждения (за исключением руководителя);

б) групповая оценка результатов труда отдельных структурных подразделений Учреждения (отделений, кабинетов и т.п.).

в) комбинированная оценка (для ряда должностей - индивидуальная, для ряда - групповая).

**5.5.** Период для оценки результатов труда может устанавливаться месяц, квартал и год, с учетом влияния сезонных и случайных факторов на оценку работы конкретного сотрудника. Выбор периода оценки результатов труда осуществляется Учреждением и закрепляется в приказах.

**5.6**. Определение размера выплаты конкретным работникам производиться на основе интегрального (балльного) показателя оценки работника - коэффициента и заработанных учреждением средств, для выплат стимулирующего характера.

**5.7.** Базовый размер выплаты устанавливается от должностного оклада применительно к должностям. Базовый размер выплаты устанавливается на период согласно пункту 5.5 настоящего Положения и при необходимости корректируется.

Размер выплаты работнику (по должности) за текущий период определяется путем умножения базового размера выплаты на коэффициент расчетный (Ки) (далее - коэффициент), определяемый на основе настоящего Положения.

**5.8**. Коэффициент определяется на период, установленный согласно пункту 5.5 настоящего Положения.

**5.9**. Расчет выплат стимулирующего характера (Ки) производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности по видам структурных подразделений учреждения и основным категориям работников и фактически заработанных средств.

Алгоритм расчета суммы представлен следующей формулой:

**Ки = Кд \* (Ккол + Ккач + Ка)**

где:

**Ки** - сумма выплат стимулирующего характера (расчетная), начисляется от должностного оклада на основную должность с учетом фактически отработанного времени.

**Кд** - коэффициент должностной устанавливается приказом по учреждению, (размер должностного оклада от 0,01 до 2,0)

Кд – в отдельных случаях может менять в сторону увеличения или уменьшения по каждой должности по усмотрению главного врача Учреждения и утверждается приказом главного врача Учреждения.

**Ккол** - коэффициент количественный от 0,1 до 0,5 применяется за дополнительный объем работ (за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями, не обусловленных трудовым договором, за перевыполнение плановых показателей, напряженность труда и т.д.)

**Ккач -** коэффициент качественный рассчитывается согласно показателей и критериев эффективности деятельности каждого работника согласно Приложению №1. Максимальное количество баллов по категории должностей соответствует максимальному коэффициенту (Ккач) 0,8. Коэффициент рассчитывается пропорционально фактической оценки в баллах от максимально возможного количества баллов.

**Ка -** коэффициент устанавливаемый администрацией больницы, индивидуально каждому сотруднику от 0 до 0,2 при этом учитывается:

- опрятный внешний вид;

- умение общаться с пациентами, родственниками, коллегами;

- четкое исполнение действующих инструкций;

- отсутствие жалоб и замечаний (в том числе и по решению врачебных комиссий);

- содержание в надлежащем порядке рабочего места, соблюдение санитарных норм;

- участие в работе профессиональных общественных организаций;

- участие в научных конференциях (научные статьи, доклады, выступления и т.п.);

- соблюдение производственной дисциплины и ПВТР;

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- наставничество;

- своевременное прохождение медицинских осмотров, прививок и т.д.;

- участие в общественной жизни больницы;

- отсутствие опозданий на работу, производственные совещания, медицинские

советы, проводимые руководством больницы;

- соблюдение "Положения о медицинской этике и деонтологии в системе здравоохранения Республики Башкортостан", утвержденного приказом МЗ РБ от 27.08.2013г. № 787-Д;

- соблюдение Кодекса поведения медицинского работника ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

5.9.1. Расчет стимулирующих выплат по коэффициентам на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности не применяется для врачей ультразвуковой диагностики и функциональной диагностики.

Врачам ультразвуковой диагностики и функциональной диагностики стимулирующие выплаты устанавливаются за количество выполненных работ.

На 1 ставку врача ультразвуковой диагностики, врача функциональной диагностики установлена норма - количество пациентов в месяц. За каждого принятого пациента сверх нормы в месяц производится дополнительная оплата. План объема исследований врача в месяц, а также размер оплаты объемов выполненных свыше плана за каждого обследованного пациента, устанавливается на комиссии 2 уровня.

При проведении ультразвуковых исследований сосудов врачам ультразвуковой диагностики, за каждого принятого пациента сверх нормы, может быть установлен дополнительный коэффициент в размере до 3,0.

**5.10**. При отсутствии финансовых средств или их недостатке, суммы выплат стимулирующего характера могут быть снижены пропорционально заработанным средствам по учреждению.

**5.11**. В ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ оценку качества труда и эффективности деятельности осуществляют комиссии, количество и персональный состав которых утверждаются приказами по Учреждению с учетом мнения профсоюзного органа. Обязанности и порядок работы комиссий определены в Положении о комиссии.

Оценку работы заместителей главного врача, главного бухгалтера ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ осуществляет непосредственно главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

**5.12**. Начисление суммы выплат стимулирующего характера производится по основному месту работы работника по формуле, указанной в пункте 5.9. на основании отчетной формы, утвержденной в Приложении № 5 к настоящему Положению.

**6. Оценка качества работы специалистов и работников**

**6.1**. Критерии оценки результатов труда разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса, включая профилактику и предупреждения заболеваемости.

**6.2.** Критерии оценки результатов труда классифицируются:

по уровням оценки - на двухуровневые (да, выполняется; нет, не выполняется) и многоуровневые;

по применяемости к должностям и группам должностей персонала - на общие (применяется ко всем должностям и группам должностей);

по характеру оцениваемых результатов труда - на количественные (результаты труда имеют преимущественно количественный характер) и качественные (результаты труда имеют преимущественно качественный характер);

по применимости для конкретного работника - на обязательные и дополнительные.

**6.3**. Разработку критериев оценки результатов труда осуществляют рабочие комиссии, назначаемые приказом по Учреждению.

Введение критериев к использованию производится приказом по Учреждению.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплектности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплектности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

**6.4**. Показатели эффективности деятельности, для разработки критериев оценки труда работников, приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению. На основе данной таблицы в ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ разрабатываются и вводятся критерии оценки труда работников, адаптированные к специфике деятельности подразделений и отдельных должностей работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ.

**Заместитель главного врача**

**по экономическим вопросам: Мося О.Е.**

**Главный бухгалтер Хакимова Н.В.**

Приложение № 1

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника (примерно)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Наименование критерия** | **Плановое значение показателя** | **Рекомендуемый диапазон значений** | **Оценка (в баллах)** |
|  |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
| 2. |  | В установленные сроки | своевременно |  |
| Просрочка  на 1-2 дня |  |
| Просрочка  на 3 и более дней |  |
| 3. |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
| 4. |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
| 5. |  | В установленные сроки | своевременно |  |
| Просрочка  на 1-2 дня |  |
| Просрочка  на 3 и более дней |  |
| 7. |  | Отсутствие жалоб | 0 |  |
| 1-2 жалобы |  |
| 3 и более |  |
| 8. |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
| 9. |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
| 10. |  | Отсутствие замечаний | 0 |  |
| 1-2 замечания (нарушения) |  |
| 3 и более |  |
|  | Максимальное количество процентов (балов) | 100 |  |  |

Согласовано заместитель главного врача \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , подпись ФИО

С критериями ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность, ФИО, Подпись, расшифровка, дата

Приложение № 2

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Акт внутриведомственной экспертизы медицинских работников поликлиники**

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

ФИО работника, специалиста

Должность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата проведения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ФИО, год рождения, адрес пациента.** | **Дефекты оформления первичной медицинской документации-ф 025/у-04**  (-отсутствие информированного добровольного согласия;  -наличие признаков фальсификации:  дописок, вклеек;  - отсутствие записи в листе уточненного диагноза, листе АД, листе ФГ, отсутствие осмотра гинеколога (жен.) ). | **Дефекты при сборе анамнеза, описании жалоб и объективного статуса.** | **Дефекты при назначении диагностических мероприятий** (ненадледащее выполнение МЭС) | **Дефекты при оказании медицинской помощи.**  (несоответствие лечебных мероприятий стандартам- протоколам лечения). |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Замечания со стороны страховых компаний\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выполнение норм нагрузки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Нарушение трудовой дисциплины\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наличие обоснованных жалоб пациентов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зав. отделением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение № 3

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Акт внутриведомственной экспертизы медицинских работников стационара.**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

ФИО работника, специалиста

**Должность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата проведения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ф.И.О.,**  **год рождения,**  **адрес** | **Полнота**  **информации при первичном**  **оформлении**  **стационарной**  **карты** | **Полное оформление**  **стационарной карты**  **(жалобы, объективные данные)** | **Соответствие диагноза объективным данным** | **Замечания по лечению** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Замечания со стороны страховых компаний\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выполнение норм нагрузки\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Нарушение трудовой дисциплины\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наличие обоснованных жалоб пациентов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Зав. отделением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

Приложение № 4

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Акт внутриведомственной экспертизы немедицинских работников**

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

ФИО работника, специалиста

Должность:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата проведения:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей** | **Дефекты**  **выявленные при выполнении**  **установленных показателей** | **Причина и**  **обстоятельства допущенных**  **дефектов** | **Количество случаем выявленных нарушений при выполнении установленных показателей** | **Заключение** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Руководитель подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность, подпись расшифровка

Работник с актом ознакомлен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Должность, подпись расшифровка, дата

Приложение № 5

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Отчетная форма**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников**

**ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ**

(Название отделения , подразделения)

За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ФИО | Должность | Табельный № | Коэффициент должностной | Коэффициент количественный | Коэффициент административный | Плановый показатель | Фактический показатель | Коэффициент качественный | Итоговый коэффициент | Примечание |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Основание Протокол комиссии 1-го уровня \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Название отделения, подразделения)

Дата составления «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Руководитель подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Должность, подпись, расшифровка)

Приложение №6

к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Показатели и критерии оценки эффективности**

**деятельности врачей-педиатров участковых, медицинских сестер участковых, фельдшеров (ведущих самостоятельный прием).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № П/П | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1. | Выполнение государственного задания и плановых объемных показателей медицинской помощи в системе обязательного медицинского страхования | более 100% | 0 |  | ежемесячно |
| 100% | +2 |
| от 95% до 100% | +1 |
| менее 95% | 0 |
| 2. | Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов | 95% и более | +1 |  | ежемесячно |  |
| менее 95% | 0 |  |
| 3. | Процент активных посещений на дому | более 45% | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 45% | 0 |  |  |
| 4. | Обоснованные жалобы | отсутствие | +1 |  | ежемесячно |
|  |  | 1 и более | 0 |  |  |
| 5. | Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 50% | 0 |  |  |
| 6. | Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из роддома | 100% | +2 |  | ежемесячно |
|  | менее 100% | 0 |  |  |
| 7. | Индекс здоровья детей, достигших 1 года | 30% и более | + 1 |  | ежемесячно |
|  | менее 30% | 0 |  |  |
| 8. | Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам | более 90% | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 90% | 0 |  |  |
| 9. | Соблюдение кодекса профессиональной этики медицинского работника | соблюдение | +1 |  | ежемесячно |
|  | 1 и более случаев нарушений | 0 |  |  |
| 10. | Соблюдение стандартов, порядков и клинических рекомендаций оказания медицинской помощи в отделении | соблюдение | +1 |  | ежеквартально |
|  | систематичес- кое несоблюдение | 0 |  |  |
| 11.. | Охват  несовершеннолетних профилактическими осмотрами, % выполнения от плана | 100% | +1 |  | ежеквартально |
|  | менее 100% | 0 |  |  |
| 12. | Уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажем) | 100% | +1 |  | ежеквартально |
|  | менее 100% | 0 |  |
| 13. | Охват профилактическими прививками от плана, % | 95% и более | +2 |  | ежеквартально |
|  | менее 95% | 0 |  |
| 14. | Смертность на дому | отсутствуют случаи | 0 |  | ежеквартально |
|  |  | имеются случаи | -1 |  |
| 15. | Случаи досуточной летальности в стационаре | отсутствуют случаи | 0 |  | ежеквартально |
|  | имеются случаи | -1 |  |
| 16. | Наличие дефектов оформления документации (РМИАС) | отсутствуют случаи | 0 |  | ежеквартально |
| имеются случаи | -2 |
|  | **Итого (ежемесячно):** |  | 11 |  |  |
|  | **Итого (ежеквартально):** |  | 16 |  |  |

Стоимость 1 балла для врачей: ежемесячно – 909,10 руб.

ежеквартально – 625 руб.

Стоимость 1 балла для медицинских сестер: ежемесячно – 454,55 руб.

ежеквартально – 312,5 руб.

УТВЕРЖДАЮ» Приложение № 7 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

центральная районная клиническая больница работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кустов Е.В.

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Показатели и критерии оценки эффективности**

**деятельности врача скорой медицинской помощи.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1. | Расхождение диагноза пациентов; поставленного врачом (фельдшером), от диагноза, поставленного в приемном отделении медицинской организации | менее 5% | +2 |  | ежемесячно |
|  | от 5% до 10% | +1 |  |  |
|  | 10% и более | 0 |  |  |
| 2. | Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии) | отсутствие | +1 |  | ежемесячно |
| наличие | 0 |
| 3. | Дефекты в оформлении медицинской документации  (в т.ч. РМИАС) | отсутствие | +1 |  | ежемесячно |
|  | 1 и более | 0 |  |
| 4. | Соблюдение кодекса  профессиональной этики медицинского работника | соблюдение | +1 |  | ежемесячно |
| 1 и более случаев нарушений | 0 |
| 5. | Соблюдение стандартов, порядков и клинических рекомендаций оказания медицинской помощи в отделении | соблюдение | +1 |  | ежеквартально |
|  | систематическое несоблюдение | 0 |
|  | **Итого (ежемесячно):** |  | **5** |  |  |
|  | **Итого (ежеквартально):** |  | **6** |  |  |

Стоимость 1 балла для врача: ежемесячно – 2000,0 руб.

ежеквартально – 1666,67 руб.

«УТВЕРЖДАЮ» Приложение №8 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

центральная районная клиническая больница работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кустов Е.В.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**

**медицинской сестры отделения скорой медицинской помощи.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Периодичность |
| 1 | Своевременное пополнение укладок выездных бригад скорой медицинской помощи (медикаменты, медицинские изделия, расходный материал | Отсутствие замечаний  Наличие дефекта | +5  -10 |  | ежемесячно |
| 2 | Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, графика генеральных уборок кабинета и укладок выездных бригад. | Соблюдение  Не соблюдение | +5  0 |  | ежемесячно |
| 3 | Дефекты в оформление медицинской документации | Отсутствие  1 и более | +2  0 |  | ежемесячно |
| 4 | Соблюдение кодека профессиональной этики и деонтологии медицинского работника | Соблюдение  1 и более нарушений | +1  0 |  | ежемесячно |
| 5 | Фармакологический контроль за лекарственными препаратами и медицинскими изделиями в укладках выездных бригад и кабинете укомплектования укладок | Соблюдение  Систематическое несоблюдение | +5  0 |  | ежемесячно |
| 6 | Своевременная зарядка медицинского оборудования. Исправность и опрятный вид аппаратуры | Соблюдение  Наличие дефекта | +2  -2 |  | ежемесячно |
|  | **Итого:** |  | **20** |  |  |

Стоимость 1 балла: Медицинская сестра – 175 рублей.

«УТВЕРЖДАЮ» Приложение №9 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

\_\_\_\_\_\_**Показатели и критерии оценки эффективности**

**деятельности врачей-терапевтов участковых, врачей общей практики, медицинских сестер участковых, медицинских сестер врачей общей практики, фельдшеров (ведущих самостоятельный прием)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1. | Выполнение плана по диспансеризации взрослого населения | 100% и более | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 100% | 0 |  |  |
| 2. | Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений | 30% и более | +2 |  | ежемесячно |
| от 25% до 30% | +1 |  |
| менее 25% | 0 |  |
| 3. | Уровень госпитализации населения на участке | менее 18% | +1 |  | ежемесячно |
|  | 18% и более | 0 |  |  |
| 4. | Обоснованные жалобы | отсутствие | +1 |  | ежемесячно |
|  |  | 1 и более | 0 |  |  |
| 5. | Удовлетворенность населения качеством оказанной медицинской помощи | 50% и более опрошенных | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 50% | 0 |  |  |
| 6. | Объем работы на дому | 30% от общего количества приема | +1 |  | ежемесячно |
|  |  | менее 30% | 0 |  |  |
| 7. | Охват населения диспансерным наблюдением (подлежащих) | более 97% | +1 |  | ежемесячно |
|  | менее 97% | 0 |  |  |
| 8. | Смертность от управляемых причин | ниже среднереспубли- канских показателей | +1 |  | ежегодно |
| выше среднереспубли- канских показателей | 0 |  |  |
| 9. | Соблюдение кодекса профессиональной этики медицинского работника | соблюдение | +1 |  | ежемесячно |
|  | 1 и более случаев нарушений | 0 |  |  |
| 10. | Соблюдение стандартов, порядков и клинических рекомендаций оказания медицинской помощи в отделении | соблюдение | +1 |  | ежеквартально |
|  | систематическое несоблюдение | 0 |  |  |
| 11. | Раннее выявление онкологических заболеваний | рост от 1% до 5% | +1 |  | ежеквартально |
|  | снижение от 1% до 5% | -1 |  |  |
| 12. | Выполнение плана профилактических прививок в рамках национального календаря | 95% | 0 |  | ежегодно |
|  | менее 95% | -1 |  |  |
| 13. | Выполнение плана флюорографических осмотров | 95% и более | +1 |  | ежегодно |
| менее 95% | -1 |
| 16. | Наличие дефектов оформления документации (РМИАС) | отсутствуют случаи | 0 |  | ежеквартально |
| имеются случаи | -2 |
|  | **Итого (ежемесячно):** |  | **9** |  |  |
|  | **Итого (ежеквартально):** |  | **11** |  |  |
|  | **Итого (ежегодно):** |  | **13** |  |  |

Стоимость 1 балла для врачей: ежемесячно – 1111,11 руб.

ежеквартально – 909,10 руб.

ежегодно – 769,24 руб.

Стоимость 1 балла для медицинских сестер: ежемесячно – 555,55 руб.

ежеквартально – 454,55 руб.

ежегодно – 384,62 руб.

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016 г.

Приложение №10 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

центральная районная клиническая больн ица работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кустов Е.В.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**

**фельдшера, акушерки, медицинской сестры, ведущих прием**

**в фельдшерско-акушерском пункте.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1 | Выполнение плана посещений согласно ПГГ с соблюдением структуры:  с профилактической целью  неотложная помощь;  обращение по поводу заболеваний; | 100%  95-99  менее 95 | 2  1  0 |  | ежемесячно |
| 2 | Выполнение плановых объемов по ДВН и ПМО | 100%  менее 100 | 1  0 |  | ежемесячно |
| 3 | Доля лиц на участке, находящихся под диспансерным наблюдением | не менее 32% прикрепленного населения  менее 32 % | 2  0 |  | ежемесячно |
| 4 | Диспансеризация детей | 100 %  менее 100% | 1  0 |  | ежемесячно |
| 5 | Охват патронажем ( динамическим наблюдением) беременных | 100 %  менее 100% | 1  0 |  | ежемесячно |
| 6 | Число больных с онкозаболеваниями видимых локализаций выявленных в 3-4 стадии | отсутствие  наличие | 2  0 |  | ежемесячно |
| 7 | Охват не менее 65% прикрепленного населения флюорографическим обследованием, отсутствие выявленных запущенных случаев туберкулеза | выполнение  невыполнение | 2  0 |  | ежемесячно |
| 8 | Вакцинация  согласно плану | выполнение  невыполнение | 1  0 |  | ежемесячно |
| 9 | Частота вызовов СМП | не более 25 на 1000 населения в месяц  более 25 на 1000 населения в месяц | 1  0 |  | ежемесячно |
| 10 | Смертность | не более 1,1  на 1000 населения  превышение на 10%  на 20% | 3  1  0 |  | ежемесячно |
| 11 | Отсутствие случаев смерти детей на дому, в том числе 1-го года жизни | отсутствие  наличие | 3  0 |  | ежемесячно |
| 12 | Соблюдение Стандартов и Порядков оказания медицинской помощи, полнота и качество заполнения медицинской документации | соблюдение  несоблюдение | 1  0 |  | ежемесячно |
| 13 | Соблюдение фармакологического порядка учета, хранения использования лекарственных препаратов и ведения соответствующей документации. | наличие замечание  отсутствие замечаний | 0  1 |  | ежемесячно |
| 14 | Контроль за состоянием медицинского оборудования и инструментария.  Обеспечение ФАПА необходимыми медикаментами, инструментами, перевязочными материалами и спец.одеждой | наличие замечание  отсутствие замечаний | 0  1 |  | ежемесячно |
| 15 | Соблюдение санитарно –эпидемического режима | наличие замечаний  отсутствие замечаний | 0  1 |  | ежемесячно |
| 16 | Финансовые санкции со стороны СМК | отсутствие  наличие | 1  0 |  | ежемесячно |
| 17 | Обоснованные жалобы  Трудовая дисциплина, соблюдение правил внутреннего распорядка. | отсутствие  наличие | 1  0 |  | ежемесячно |
|  | **Итого (ежемесячно):** |  | **25** |  |  |

Стоимость 1 балла для фельдшера, акушерки ФАП - 140 рублей;

Стоимость 1 балла для медицинской сестры ФАП - 100 рублей.

Приложение №11 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

центральная районная клиническая больн ица работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Показатели и критерии оценки эффективности**

**деятельности водителя автомобиля скорой помощи.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1. | Соблюдение трудовой дисциплины,  внутреннего распорядка учреждения. | соблюдение | + 1 |  | ежемесячно |
|  | не соблюдение | - 2 |  |  |
| 2 | Своевременность исполнения распоряжений главного механика, механика, диспетчера, медицинского персонала. | отсутствие замечаний | +1 |  | ежемесячно |
| наличие замечаний (1 и более) | -1 |
| 3 | Соблюдение правил дорожного движения,  безаварийная работа. | соблюдение | +2 |  | ежемесячно |
|  | не соблюдение | -1 |  |
| 4. | Содержание автомобиля в исправном техническом состоянии и своевременное устранение неисправностей поддержание чистоты и порядка. | отсутствие замечаний | +1 |  | ежемесячно |
| наличие замечаний (1 и более) | -2 |
| 5. | Отсутствие жалоб | отсутствие | +1 |  | ежемесячно |
|  | наличие  (1 и более) | -1 |
| 6. | Соблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности | соблюдение | +1 |  | ежемесячно |
| не соблюдение | -1 |
| 7. | Своевременность принятия мер при нештатных ситуациях | отсутствие  замечаний | +1 |  | ежемесячно |
| наличие замечаний (1 и более) | 0 |
| 8. | Контроль за учетом расхода горюче-смазочных материалов. | отсутствие  замечаний | +1 |  | ежемесячно |
| наличие замечаний (1 и более) | -1 |
| 9. | Своевременная сдача и качественное оформление путевых листов. | отсутствие  замечаний | +1 |  | ежемесячно |
| наличие замечаний (1 и более) | -1 |
|  | **Итого:** |  | **10** |  |  |

Стоимость 1 балла – 350 рублей.

«\_\_\_\_\_\_ » Приложение №12 Главный врач ГБУЗ РБ Белорецкая к Положению о материальном стимулировании

центральная районная клиническая больн ица работников ГБУЗ РБ Белорецкая ЦРКБ

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**

**фельдшера выездной бригады скорой медицинской помощи.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Критерии | Оценка  (план) | Оценка (факт) | Срок рассмотрения |
| 1. | Дефекты в оформлении медицинской документации согласно стандартов (карта вызова СМП, сопроводительный лист, чек-лист, журнал приема медицинского оборудования, журнал операций связанных с оборотом наркотических и психотропных веществ, журнал вызовов) | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
|  | 1 замечание | - 1 |  |  |
|  | 2 и более замечания | - 2 |  |  |
| 2. | Оказание медицинской помощи согласно стандартов оказания СМП; расхождение диагноза пациентов. | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
| 1 замечание | - 1 |
| 2 и более замечания | - 2 |
| 3. | Соблюдение кодекса  профессиональной этики и деонтологии. | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
| 1 замечание | - 1 |
| 2 и более замечания | - 2 |
| 4. | Отсутствие обоснованных дефектов со стороны приемного отделения, обоснованные жалобы. | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
| 1 замечание | - 1 |
| 2 и более замечания | - 2 |
| 5. | Своевременное внесение данных в программу РМИАС и закрытие карты вызова СМП (ПК и планшет). | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
|  | 1 замечание | - 1 |  |
| 2 и более замечания | - 2 |
| 6. | Наличие спецодежды в рабочую смену. | присутствие | +2 |  | ежемесячно |
|  | Отсутствие | -2 |
| 7. | Своевременная обработка автомобиля СМП с оформлением медицинской документации. | Проведена | +2 |  | ежемесячно |
|  | Не проведена | -2 |
| 8. | Своевременный доезд до места вызова ( до 20 минут), отклонение от маршрута на вызов. | Обоснованно | +2 |  | ежемесячно |
| Необоснованно | - 2 |
| 1 случай | - 10 |
| 2 и более замечания | -20 |
| 9. | Фармакологический контроль за лекарственными препаратами и медицинскими изделиями в укладках выездных бригад и автомобилях СМП (сроки годности, целостность блистеров от таблетированных препаратов). | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
|  | 1 и более замечание | - 2 |
| 10. | Своевременная передача данных о вызове фельдшеру по приему вызовов для передачи в приемное отделение, неотложную помощь и полицию. | Отсутствие | +2 |  | ежемесячно |
|  | 1 замечание | - 2 |  |
| 2 и более замечания | 0 |
|  | **Итого (ежемесячно):** |  | **20** |  |  |

Стоимость 1 балла для фельдшера: ежемесячно – 250,0 руб.