Приложение

Утверждено приказом

ГБУЗ «Кабанская ЦРБ

от «30» августа 2019 г № 354-ОД

**Положение**

**об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия (далее – Положение), разработано в целях обеспечения мероприятий Паспорта регионального проекта «Обеспечение медицинских организаций системы здравоохранения Республики Бурятия квалифицированными кадрами», в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, с учетом предложений Министерства здравоохранения Российской Федерации (от 04.09.2014 № 16-3/10/2-6752), направленных на внедрение новых подходов к формированию гарантированной части заработной платы.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников государственных медицинских организаций Республики Бурятия (далее – медицинская организация), на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в зависимости от квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и повышающих коэффициентов.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 N 387 "Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях";

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников.

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

выплаты за работу в особых климатических условиях.

4. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем медицинской организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ‑ ПКГ) медицинских и фармацевтических работников медицинских организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 06.08.2007 № 526 ( ред. от 03.03.2017 № 233н) и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»  | 11330 |
| "Младшая медицинская сестра по уходу за больными " | 11443 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 1 квалификационный уровень 2 квалификационный уровень 3 квалификационный уровень 4 квалификационный уровень 5 квалификационный уровень  | 12531127861303813291 13543 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень | 16789 17377 18048 18804  |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень | 2243925132  |
| Размер окладов по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы медицинского и фармацевтического персонала: -главная: медицинская сестра, акушер, фельдшер:I Уровень учрежденияII Уровень учрежденияIII Уровень учрежденияIV Уровень учреждения-работники медицинских организаций, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг) - провизор, провизор-стажер, провизор-аналитик, провизор-технолог, старший провизор (биолог, зоолог, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский психолог, медицинский физик, судебный эксперт (эксперт-биохимик, эксперт-генетик, эксперт-химик), химик-эксперт медицинской организации, эксперт-физик по контролю за источниками ионизирующих и неионезирующих излучений, эмбриолог, энтомолог и другие | 18804 17554 16178 15043 17377 |

4.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением должностей медицинских работников) медицинской организации, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 247н( ред. от 11.12.2008) и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень  | 1133011556 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень5 квалификационный уровень  | 1253112786130381329113543 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень5 квалификационный уровень  | 1560016140168501755018250 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень  | 190002258725135 |

"Примечание: специалисты и служащие, имеющие средне специальное образование, относятся к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих медицинской организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.05.2008 № 248н( ред. от 12.08.2008) и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г::

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессиирабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень  | 1128011394 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессиирабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень4 квалификационный уровень  | 11330115561178412008 |

4.3.1. К высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные, особо важные, (особо ответственные работы), которым устанавливается оклад в соответствии с 4 уровнем ( 12008 рубля) относятся должности: водитель автомобиля скорой помощи, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромеханик по ремонту медицинского оборудования слесарь-сантехник, газоэлектросварщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, при наличии документов подтверждающих профессиональную квалификацию.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 31.03.2008 № 149н( в ред. от 03.03.2017) и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г :

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистоввторого уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»  | 12531 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности специалистовтретьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» 1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень  | 156001614016850 |

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников - устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 05.05.2008 № 216н( ред. от 23.12.2011) и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей  |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала ПКГ первого уровня | 11330 |
| Должности работников учебно-вспомогательного персонала ПКГ второго уровня |  |
| 1 квалификационный уровень | 12531 |
| 2 квалификационный уровень | 12786 |
| ПКГ должностей педагогических работников |  |
| 1 квалификационный уровень | 15600 |
| 2 квалификационный уровень | 16140 |
| 3 квалификационный уровень | 16850 |
| 4 квалификационный уровень | 17550 |

По другим должностям рабочих и служащих (не предусмотренных вышеуказанными приказами) оклады устанавливаются в зависимости от квалификационных требований к занимаемым должностям.

4.6.Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах по профессиональным квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.05.2008№242н и приказа Министерства здравоохранения Республики Бурятия " Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных , казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия" №420-ОД от 12.07.2019г в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей  |
| Профессиональная квалификационная группа первого уровня |  11330 |
| Профессиональная квалификационная группа второго уровня1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень |  12531 12786 13038 |
| Профессиональная квалификационная группа третьего уровня1 квалификационный уровень2 квалификационный уровень3 квалификационный уровень |  15600 16140 16850 |
| Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня1 квалификационный уровень |  19000 |

4.7.По профессиям рабочих и должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности труда.

4.8. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации и профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

5. Выплаты компенсационного характера (доплаты и повышения) устанавливаются всем работникам при наличии оснований для их выплаты. К выплатам компенсационного характера относятся:

5.1. Коэффициент специфики работы (Ксп) - применяется для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.1. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» производится повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Конкретный перечень должностей утверждается руководителем медицинской организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.2. Компенсационные выплаты работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в соответствии со статьей 22 Закона Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», статьей 22 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» и статьей 15 Федерального закона от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» и производятся в [размерах](#P763), указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

Работникам других медицинских организаций (подразделений) не предусмотренных Перечнем, указанном в приложении № 1 к настоящему Положению, привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы оказания медицинской помощи и другой работы в медицинской организации (подразделении) указанных в Перечне, оплата производится за фактически отработанное время с учетом применения Ксп.

5.2. Специалистам и руководителям устанавливается надбавка за работу в государственной медицинской организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности в размере 5 процентов от должностных окладов по профессиональным квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3. К заработной плате работников учреждения применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Размер доплаты за выполнение работ различной квалификации, внутреннего, внешнего совместительства, совмещения профессий (должностей), за расширенный объем работы, сверхурочной работе, в выходные и праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

 5.4.1.Конкретный размер доплаты работнику за выполнение работ различной квалификации, внутреннего и внешнего совместительства, совмещения профессий (должностей), за расширенный объем работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах фонда оплаты труда подразделения, зависит от фактически выполняемого объема и качества работы

 Оплата труда работников медицинских организаций, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

 Доплата за совмещение производится в % или абсолютных размерах и не может превышать 50% от должностного оклада по совмещаемой, замещаемой должности на сумму доплаты начисляются выплаты по районному регулированию.

 При увеличении объема работы при проведении всех видов диспансеризации, профилактических медицинских осмотров отдельных групп населения, регламентированных нормативно-правовыми актами Российской федерации, Республики Бурятия, ведомственными приказами работникам может производиться доплата за расширенный объем работы в % отношении от должностного оклада или в фиксированной сумме, в абсолютном размере за фактический объем работы. Доплаты производятся при условии выполнения нагрузки по основной должности. Сумма за фактический объем работы определяется по формуле

S ф.о. = V \* S ед. з/пл , где

S ф.о.- сумма доплаты за фактический объем работы

V- количество фактически оказанных услуг работником

S з/пл – расчетная нормативная цена по заработной плате за единицу услуги.

Расчетная нормативная цена по заработной плате определяется исходя из должностного оклада работника с учетом коэффициента специфики работы и норм труда за единицу времени.

5.4.2.Оплата за сверхурочную работу производится из расчета часовой ставки с учетом выплат по районному регулированию в полуторном размере за первые два часа сверхурочной работы, в двойном размере за последующее время сверхурочной работы.

5.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.4. Работникам медицинских организаций, в том числе водителям санитарного автотранспорта, состоящим в штате автотранспортных предприятий и других организаций доплата за работу в ночное время производится в размере 0,25 часовой базовой ставки за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи, водителям неотложной медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится соответственно в размере 0,5 часовой базовой ставки. Перечень этих подразделений (должностей) утвержден приложением №2 к настоящему положению.

5.4.5. В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника медицинской организации с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

5.4.6. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, применяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6. Выплаты стимулирующего характера определяются для всех работников , размеры и условия осуществление выплат устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для конкретного работника предусматриваются в трудовом договоре (эффективном контракте) с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам стимулирующего характера относятся:

6.1. Выплаты за наличие квалификационной категории медицинскому персоналу начисляются с применением коэффициента квалификационного уровня (категорийность) (Кк).

Коэффициент квалификационного уровня (категорийность) (Кк) применяется при условии работы медицинских и фармацевтических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. Врачам–руководителям медицинских организаций квалификационная категория учитывается в соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по аттестации медицинских и фармацевтических работников государственных медицинских организаций Республики Бурятия, утвержденных приказом министерства здравоохранения Республики Бурятия от 15.05.2014 № 730-ОД по специальности «организация здравоохранения и общественное здоровье». При переходе специалистов с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием на должности руководителей органов и медицинских организаций, в течение первых трех лет работы на руководящих должностях сохраняются имеющиеся у них квалификационные категории.

Врачам-руководителям структурных подразделений коэффициент квалификации учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Размеры коэффициентов квалификационного уровня для работников медицинских организацийустанавливаютсяк окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

6.2. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работы персонала, и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

 Выплаты за качество вводятся с целью достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития отрасли.

Оценка деятельности работников структурных подразделений по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее комиссия). Состав комиссии, порядок осуществления деятельности комиссии утверждается приказом главного врача ГБУЗ «Кабанская ЦРБ».

6.2.1.Выплаты стимулирующего характера за качество медицинским работникам участковых служб, фельдшерско - акушерских пунктов, скорой медицинской помощи устанавливаются в следующих размерах:

- участковым врачам – терапевтам, участковым врачам – педиатрам, врачам общей (семейной) практики - 9400 рублей в месяц, медицинским сестрам, работающим с указанными врачами, - 3600 рублей в месяц;

- медицинскому персоналу фельдшерско - акушерских пунктов: фельдшерам (акушерам) - 1400 рублей в месяц, медицинским сестрам - 1000 рублей в месяц;

- медицинским работникам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи: врачам - 5000 рублей в месяц, фельдшерам (акушерам) - 1400 рублей в месяц.

6.2.2. Порядок и условия денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ врачам-терапевтам участковым, врачам педиатрам-участковым, врачам обшей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей терапевтов-участковых, врачей педиатров участковых, и медицинским сестрам врачей общей врачебной практики (семейных врачей) утверждены в Приложении № 4 к настоящему Порядку.

6.2.3. Порядок и условия денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам и фельдшерам подразделений скорой медицинской помощи, утверждены в Приложении № 5 к настоящему Порядку.

6.2.4 Порядок и условия денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ врачам и среднему медицинскому персоналу, оказывающему амбулаторную медицинскую помощь утверждены в Приложении № 6 к настоящему Порядку.

6.2.5 Порядок и условия денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ врачам, среднему медицинскому персоналу и младшему медицинскому персоналу , оказывающему стационарную медицинскую помощь утверждены в Приложении № 7 к настоящему Порядку.

 6.2.6 Порядок и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистами организационно**-**методическому отдела утверждены в Приложении №8 к настоящему порядку.

 6.2.7. Порядок и условия денежных выплат стимулирующего характера за качество деятельности медицинского дезинфектора, среднего медицинского персонала по диетическому питанию и стерилизационной утверждены в Приложении №9 к настоящему порядку.

6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы труда производятся посредством установления персонального повышающего коэффициента.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент за интенсивность труда устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника.Предельный размер персонального повышающего коэффициента установить в размере не более 1,5.

 6.3.2. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается работнику в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальным нормативным актом организации. Надбавка устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Надбавка носит стимулирующий характер, мотивируя работника к применению в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

 6.3.3. Персональный повышающий коэффициент за интенсивность труда устанавливается работнику при выполнении больших объемов работ с минимальными затратами ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.), учитывает обеспечение выполнения работ определенной сложности, разнообразие (комплексность) работ, деловые качества, самостоятельность и ответственность при выполнении работ, инициативность и творческое отношение к выполнению заданий.

. 6.3.4.Конкретный размер индивидуальной надбавки за интенсивность труда работникам устанавливается приказом руководителя, главноговрачаучреждения:
-заместителям главного врача, руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;

-врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения.

 Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за интенсивность труда полностью, за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:
-не исполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;

-нарушение штатной, финансовой дисциплины;

-предоставление недостоверной информации;

-невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно - эпидемиологического режима, правил обработки инструмента;

-нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

-несоблюдение конфиденциальности, нарушение врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны.

 Конкретный размер индивидуальной надбавки за высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя, главного врача учреждения:
- заместителям начальника (главного врача), руководителям подразделений и служб, ведущим специалистам - непосредственно главным врачом;
- врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, прочему персоналу - по представлению руководителя соответствующего подразделения. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или по представлению руководителей структурных подразделений снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки за высокие результаты работы полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника.

 6.3.5. Установленная выплата за интенсивность труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении других компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

 6.3.6. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента за интенсивность труда может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Установление выплат по персонально-повышающему коэффициенту за интенсивность труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год и не должно приводить к его перерасходу.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых работнику.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективными договорами, трудовыми договорами, положениями о премировании, утвержденными локальными нормативными актами .

 Порядок и условия премирования работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» утверждены приложением №10 к настоящему Порядку.

Премиальные выплаты руководителю учреждения по итогам работы производятся с учетом результатов деятельности в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы медицинской организации. Порядок и условия премирования руководителя медицинской организации утверждаются приказом Министерства здравоохранения Республики Бурятия.

5. Медицинским работникам, участвующим в оказании медицинской помощи в амбулаторных и стационарных условиях, в соответствии с дополнительными соглашениями к трудовым договорам выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей оценки деятельности.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются с учетом результатов их деятельности.

Денежные выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом предоставления указанным медицинским работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Кроме того, предусматривается система стимулирующих выплат для работников отдельных структурных подразделений, для отдельных категорий должностей работников и отдельных работников:

6.1. специалистам, участвующим в диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации а так же детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство) в приемную или патронатную семью(далее денежные выплаты стимулирующего характера). Порядок и условия данных денежных выплат стимулирующего характера определены Приложением № 11 к Порядку определения выплат стимулирующего характера работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

6.2.специалистам, получающим оплату за оказание стационаро - замещающей помощи ( далее СЗП) по факту оказанных услуг дополнительно в следующих размерах:

-врачам участковым терапевтам, врачам участковым педиатрам, врачам ОВП, врачам узким специалистам из расчета 388,18 рублей без учета выплат по районному регулированию

(582,20 рублей с учетом выплат по районному регулированию) за 1 пролеченного больного в дневном стационаре, стационаре на дому

- участковым медицинским сестрам врачей терапевтов, участковым медицинским сестрам врачей педиатров, медицинским сестрам, фельдшерам ОВП, медицинским сестрам врачей узких специалистам из расчета 293,4 рублей без учета выплат по районному регулированию

( 440,1 рублей с учетом выплат по районному регулированию) за 1 пролеченного больного в дневном стационаре, стационаре на дому.

При наличии дефектов в оказании СЗП больному по результатам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы, стимулирующие выплаты за этого больного не производятся.

 7. Размеры условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

 8. Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется учреждением самостоятельно. Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителей и главных бухгалтеров медицинских организаций.

9. Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. В случае если работник отработал неполный месяц (был в отпуске, на учебе, в период временной нетрудоспособности и т.д.), стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

11. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без содержания стимулирующие выплаты не производятся.

Общий размер выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

7. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается в соответствие с постановлением Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014 № 620 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета».

 Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, заключенном с Министерством здравоохранения Республики Бурятия, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счёт всех источников, включая привлечённые внебюджетные средства) руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем:

- для руководителя учреждений в кратности до 4, в том числе за счёт бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в кратности до 3, в том числе за счёт бюджетных средств в кратности до 2,5.

7.3. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждения здравоохранения к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения, установленными Приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденным приказом МЗРБ от 12.07.2019 г № 420-ОД.

 7.4.Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в трудовом договоре, заключённом с Министерством здравоохранения Республики Бурятия. Заработная плата по трудовому договору заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается с учётом ограничений, установленных пунктом 7.2.настоящего Положения.

 7.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

 7.6.Министерство здравоохранения Республики Бурятия устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с п. 6.6. Положения о системе оплаты труда работников государственных медицинских организаций, государственных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденным приказом МЗРБ от 12.07.2019 г № 420-ОД.

 7.7. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, размеры стимулирующих выплат устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению

 7.8.Врачу-руководителю учреждения и его заместителям-врачам, разрешается осуществлять в учреждении, в штате которых они состоят, работу по соответствующей специальности.

Работа руководителя учреждения-врача и его заместителей-врачей, по специальности, независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах.

Размер доплаты определяется приказом учреждения.

Руководителю учреждения размер доплаты устанавливает Министерство здравоохранения Республики Бурятия.

8. Министерство здравоохранения Республики Бурятия устанавливает предельную долю оплаты труда для работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 процентов, а так же перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений (далее Перечень). Перечень по учреждению утверждается приказом руководителя.

9.Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учётом ограничений, установленных пунктами 7.8. настоящего Положения и согласовывается с Министерством здравоохранения Республики Бурятия.

 В пределах установленной штатной численности по видам персонала и фонда оплаты труда, руководитель учреждения может производить замену штатных должностей. Ведомость замены штатных должностей утверждается приказом учреждения. Введение штатных должностей сверх установленных НПА, производится при наличии экономического обоснования введения данных должностей. С учётом производственной необходимости, в штатное расписание в течение года могут вноситься изменения и дополнения, в порядке, утверждённом Министерством здравоохранения Республики Бурятия.

10. Объём средств на оплату труда работников формируется на календарный год, исходя из объёма средств республиканского бюджета, бюджета государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11. Для определения размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, рабочих, а также размеров повышающих коэффициентов, компенсационных и части стимулирующих выплат приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзной организации.(далее тарификационная комиссия).

 Тарификационная комиссия в своей работе руководствуется ТК РФ, настоящим Положением и другими нормативными актами. Результаты работы комиссии отражаются в списках по оплате труда. Кроме того, при производственной необходимости рассмотрения вопросов по оплате труда работников учреждения, комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом.

 Список по оплате труда составляется ежегодно по состоянию на 01 января и заверяется всеми членами тарификационной комиссии.

12.Для определения размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, рабочих, а также размеров повышающих коэффициентов, компенсационных и части стимулирующих выплат приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзной организации (далее тарификационная комиссия).

 13. Начисление и выплата заработной платы работникам за оказание платных услуг населению производится ежемесячно. Расчеты производятся в соответствие с дополнительными соглашениями к трудовым договорам работников, оказывающих платные услуги в зависимости от суммы фактически полученного дохода за отчетный месяц. (Доход-средства граждан, оплаченные в кассу учреждения, средства юридических лиц поступившие на расчетный счет учреждения в отчетном месяце).

14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

15. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в сроки, установленные коллективным договором.

 16. Руководитель учреждения вправе выдавать внеплановые авансы работникам по их заявлениям в счет заработной платы при наличии средств.

 17. Из фонда оплаты труда (при наличии финансовых средств) работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с положениями Коллективного договора.

 18.Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ

Размеры выплат компенсационного характера медицинским и иным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющим и участвующим в оказании психиатрической, противотуберкулезной помощи, диагностике и лечении ВИЧ – инфицированных

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений, подразделений | Размер доплаты, % |
| **1. Учреждения, подразделения, должности работа которых связана с оказанием психиатрической помощи** |
| 1.1. Медицинский персонал психотерапевтических кабинетов амбулаторно-поликлинических подразделений | 5 |
| 1.2.Отделения, палаты, кабинеты для лечения психически больных и лиц, страдающих хроническим алкоголизмом и наркоманией; наркологические отделения, палаты, кабинеты; специализированные приемные отделения, предназначенные для оказания медицинской помощи получившим травму в результате острого алкогольного отравления или острого алкогольного психоза | 10 |
| 1.3.Работники специализированных бригад, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозке психически больных | 10 |
| 1.4.Работники психиатрических (психоневрологических) лечебно-производственных (трудовых) мастерских подсобных хозяйств при психиатрических (психоневрологических) учреждениях  | 10 |
| 1.5.Медицинский работники, воспитатели, логопед, медицинские психологи, специалисты по социальной работе, социальные работники, инструкторы по трудовой терапии и прочий персонал психиатрических стационарных отделений (подразделений) при работе с пациентами, страдающими психическими расстройствами, (кроме врача-методиста, врача-статистика, медицинской сестры диетической, медицинского статистика, медицинского регистратора) | 10 |
| 1.6. Медицинский персонал судебно-психиатрических экспертных отделений (комиссий) | 12 |
| 1.7.Медицинский персонал амбулаторных судебно-психиатрических экспертных комиссий; судебно-психиатрических экспертных отделений для лиц, не содержащихся под стражей; отделений для принудительного лечения психически больных в психиатрических подразделениях | 15 |
| 1.8. Медицинские работники, воспитатели, психологи специализированных домов ребенка для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики | 10 |

|  |
| --- |
| **2. Учреждения, подразделения, должности работа которых связана с оказанием противотуберкулезной помощи**  |
| Медицинские и иные работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза | 25 |
| **3.Учреждения, подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными ВИЧ-инфекцией**  |
| Медицинские и иные работники, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека | 20  |
|  |  |

Установление сокращенной продолжительности рабочего времени, повышенного размера оплаты труда и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам, осуществляются по результатам специальной оценки условий труда.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ

За работу в ночное время:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  - работникам учреждения, привлекаемым к работе в ночное время- медицинскому персоналу группы анестезиологии и реанимации, палаты реанимации и интенсивной терапии,- врачам скорой помощи, фельдшерам отделений скорой медицинской помощи, водителям отделений скорой медицинской помощи- водителям санитарных автомобилей на экстренных дежурствах  | 0,25 0,50,5 0,5  |

Приложение № 3

к Порядку определения выплат

стимулирующего характера

работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

Размеры коэффициентов квалификационного уровня

 для работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *1. КОЭФФИЦИЕНТ КВАЛИФИКАЦИОННОГО УРОВНЯ (Кк)*  |  |
| № п/п | Квалификационные уровни и должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер выплаты к окладу |
| 11.1 | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»1 квалификационный уровень:гигиенист стоматологический; инструктор-дезинфектор; инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; медицинский статистик; инструктор по трудовой терапии; медицинская сестра стерилизационной; продавец оптики; младший фармацевт; медицинский дезинфектор; медицинский регистратор*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*2 квалификационный уровень:помощник врача по гигиене детей и подростков (врача по гигиене питания, врача по гигиене труда, врача по гигиеническому воспитанию, врача по коммунальной гигиене, врача по общей гигиене, врача паразитолога, врача по радиационной гигиене, врача-эпидемиолога); помощник энтомолога; лаборант; медицинская сестра диетическая; рентгенолаборант*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*3 квалификационный уровень:медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая; медицинский лабораторный техник; фельдшер-лаборант; медицинский оптик-оптометрист*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*4 квалификационный уровень:Акушерка; фельдшер; операционная медицинская сестра; медицинская сестра - анестезист; зубной врач; медицинский технолог; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной; медицинская сестра врача общей практики; *Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*5 квалификационный уровень:Старший фармацевт; старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник); заведующая молочной кухней; заведующий производством учреждений (отделов, отделений, лабораторий) зубопротезирования; заведующий аптекой лечебно-профилактического учреждения; заведующий фельдшерско-акушерским пунктом - фельдшер (акушерка, медицинская сестра); заведующий здравпунктом – фельдшер (медицинская сестра); заведующий медпунктом - фельдшер (медицинская сестра)*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая* | 0,200,150,100,200,150,100,200,150,100,200,150,100,200,150,10 |
| 11.2 | Профессионально-квалификационная группа «врачи и провизоры»1 квалификационный уровень:Врач-стажер, провизор-стажер2 квалификационный уровень:врачи-специалисты, провизор-технолог, провизор-аналитик*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*3 квалификационный уровень:врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических организаций, станций (отделений) скорой медицинской помощи и учреждений медико-социальной экспертизы; врачи – терапевты участковые; врачи- педиатры участковые, врачи общей практики (семейные), кроме врачей-специалистов, отнесенных к 4 квалификационному уровню*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*4 квалификационный уровень:врачи-специалисты хирургического профиля, оперирующие в стационарах лечебно-профилактических учреждений; врачи-патологоанатомы; старший врач, старший провизор*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая* | 0,200,150,100,200,150,100,200,150,10 |
| 11.3 | Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»1 квалификационный уровень:заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, отрядом и др.); начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета, отряда и др.); руководитель бюро медико-социальной экспертизы*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая*2 квалификационный уровень:заведующий отделением хирургического профиля стационаров*Квалификационная категория* *Высшая**Первая**Вторая* | 0,200,150,100,200,150,10 |
|  | 2. *Коэффициент квалификационного уровня (Кк)* для руководителей, их заместителей, главных медицинских сестер медицинских организаций |  |
|  | Квалификационная категория  |  |
|  | Высшая  | 0,20 |
|  | Первая  | 0,15 |
|  | Вторая  | 0,10 |

Приложение № 4

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работников ГБУЗ »Кабанская ЦРБ»

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ** **врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) (далее - врачи), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) (далее - медицинские сестры)**

(далее Положение)

 Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала первичного звена в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

 Настоящее положение разработано с учетом методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 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», Методических рекомендаций по определению выплат стимулирующего характера работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденных приказом МЗРБ от 28.01.2013 г № 61 для реализации принципа оплаты труда медицинских работников первичного звена, ориентированного на результат.

**1. Сроки действия настоящего Положения**

 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019г и действует до окончания срока действия Положения «Об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции.

2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию стимулирующих денежных выплат производятся из средств ТФОМС, предусмотренных тарифным соглашением в подушевом финансировании.

 **3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**. (далее стимулирующие выплаты)

 **3.1.** Стимулирующие выплаты производятся врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам) (далее - врачи), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам (фельдшерам) врачей общей практики (семейных врачей) (далее – медицинские сестры), занимающим одну полную ставку по основной должности.

3.2. Оценка деятельности врачей и медицинских сестер по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности врачей и медицинских сестер по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее филиалах(далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ « Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –заведующими структурными подразделениями. Включение членов профсоюзных организаций в состав комиссии обязательно.

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

. 3.6.Основными учетными медицинскими документами, которыми руководствуются Комиссии для проведения оценки качества деятельности Специалистов являются:

а) учетная форма № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма № 030/у-04 «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма № 025-12/у «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 г. № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 декабря 2004 г. № 6188);

б)учетная форма № 030-Д/у «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2004 г. № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 мая 2005 г. № 6601).

 3.7.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности врачей и медицинских сестер, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретного врача, медицинской сестры по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретного врача. Медицинской сестры за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.8. Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию. На районную комиссию так же возлагаются полномочия по определению величины **Бi** в отношении специалистов Кабанской поликлиники, Клюевской и Посольской врачебных амбулаторий**.**

3.9. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО)

3.10.Расчет стимулирующих выплат врачам и медицинским сестрам производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности врачей и медицинских сестер, определенной Приложением №2 к настоящему положению

3.11.Расчет стимулирующих выплат врачам и медицинским сестрам производится по каждому структурному подразделению, утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет)

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным врачам и медицинским сестрам.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления врачам и медицинским сестрам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.** Специалистам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся.

**7. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством.

 **Приложение №1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Показателей и минимальные значения показателей деятельности врачей и медицинских сестер**

1. **Для оценки качества работы врачей терапевтов участковых используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(максимальное****значение показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя** |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 2. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения за отчетный период Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 10 | 95%-96% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 3. | Запущенные случаи туберкулеза, онкологических заболеваний (в части управляемых причин) | Отсутствие случаев | 10 | 1 и более | - 10 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай и более | - 5 |
| 5. | Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органовп.3.2.1.,3.2.2.,3.4.,3.10.,4.2.,4.3.,4.4.,4.5.,4.6.1.,4.6.2. | Отсутствие случаев | 15 | 1 случай | - 10 |
| 2 и более | -15 |
| 6. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии | Отсутствие штрафов | 15 | 1 и более | - 15 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров, нарушение этики и деонтологии | Отсутствие случаев | 15 | 1случай | -15 |
| 8 | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 9 | Процент выполнения плана по проведению профилактических осмотров взрослого населения за отчетный период Число фактических проф.осмотров  Число проф.осмотров в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-96% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 3.13; 3.12.,3.6. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.7; 3.11; 3.14; 4.6.,4.1. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |
|  | 2.Смертность на дому от ОИМ, ОНМК | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |

**2. Для оценки качества работы врачей педиатров участковых используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 2. | Процент охвата профилактическими осмотрами определенных групп детского населения  Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 10 | 95%-96% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 3. | Процент охвата натронажем неорганизованных детей | 100 % | 5 | Менее 100 % | - 5  |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля  | Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай | - 5 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов.  | Отсутствие случаев  | 15 | 1 случай | - 15 |
| 6. | Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов п.3.2.1.,3.2.2, 3.4., 3.10.,4.2.,4.3.,4.4.,4.5.,4.6.1.,4.6.2. |  Отсутствие штрафов | 15 | 1 случай | - 10 |
| 2 и более | -15 |
| 7. | Нарушение трудовой дисциплины, этики и деонтологии, неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания. Непосещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 15 | 1 случай и более | -15 |
| 8. | Процент выполнения плана профилактических прививок детского населения в соответствие с национальным календарем Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100% | 15 | 96%-99% | - 10 |
| 95% и менее | - 15 |
| 9. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 3.13; 3.12.,3.6. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 3.14; 4.6.,4.1. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |
|  | 2.Младенческая смертность | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |

**3. Для оценки качества работы врачей общей врачебной практики используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 2. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения за отчетный период Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 10 | 95%-96% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 3. | Запущенные случаи туберкулеза, онкологических заболеваний (в части управляемых причин) | Отсутствие случаев | 10 | 1 и более | - 10 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля. |  Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай и более | - 5 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии | Отсутствие случаев  | 15 | 1 случай и более | -15 |
| 6. | Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов3.2.1.,3.2.2, 3.4., 3.10.,4.2.,4.3.,4.4.,4.5.,4.6.1.,4.6.2. |  Отсутствие штрафов | 15 | 1 случай | - 10 |
| 2 и более | -15 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров, нарушение этики и деонтологии | Отсутствие случаев | 15 | 1случай | -15 |
| 8. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 9. | Процент выполнения плана по проведению профилактических осмотров взрослого населения за отчетный период Число фактических проф.осмотров  Число проф.осмотров в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-96% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 3.13; 4.13.12.,3.6. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 3.14; 4.6.,4.1. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |
|  | Смертность на дому от ОИМ, ОНМК, младенческая смертность | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Роды у не состоявших на учете в женской консультации | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |

4.**Для оценки качества работы медицинских сестёр участковых врачей- терапевтов используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 7 | 95%-99% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 2. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения за отчетный период Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 7 | 95%-96% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 3. | Процент выполнения плана по проведению профилактических осмотров взрослого населения за отчетный период Число фактических проф.осмотров  Число проф.осмотров в месяц по плану | 100 % | 7 | 95%-96% | -3 |
| 94% и менее | -7 |
| 4. | Процент охвата флюороосмотром прикрепленного населения | 95-100 % | 5 | Менее 95 % | - 5 |
| 5. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля. Штрафы. |  Отсутствие случаев  | 8 | 1 случай | -5 |
| 2 и более | -8 |
| 6. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии  | Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай | - 5 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания. Непосещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
| 8. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 6 | 95%-96% | -3 |
| 94% и менее | - 6 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | 2.Роды у не состоявших на учете в женской консультации |  |  |  | -5 |

**5. Для оценки качества работы медицинских сестёр участковых врачей- педиатров используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 7 | 95%-99% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 2. | Процент охвата профилактическими осмотрами определенных групп детского населения  Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 7 | 95%-96% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 3. | Процент выполнения плана профилактических прививок детского населения в соответствии с национальным календарем Число лиц, которым сделаны профилактические прививки х100%Число лиц, подлежащих профилактическим прививкам по плану за месяц | 100 % | 7 | 95-96 %:94% и менее | -3-7 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля. Штрафы. | Отсутствие случаев  | 8 | 1 случай | -5 |
| 2 и более | -8 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии | Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай | - 5 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. Непосещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
| 7. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 6 | 95%-96% | -3 |
|  |  |  |  | 94% и менее | - 6 |
| 8. | Выполнение плана по туберкулино диагностике | 100 | 5 | 95 и менее  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 4.6. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | 2.Младенческая смертность |  |  |  | -25 |

**6.Для оценки качества работы фельдшеров, медицинских сестер врачей обшей врачебной практики используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 7 | 95%-99% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 2. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения за отчетный период Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 7 | 95%-96% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 3. | Процент выполнения плана по проведению профилактических осмотров взрослого населения за отчетный период Число фактических проф.осмотров  Число проф. осмотров в месяц по плану | 100 % | 7 | 95%-96% | -3 |
| 94% и менее | -7 |
| 4. | Процент охвата флюороосмотром прикрепленного населения | 95-100% | 5 | Менее 95 % | - 5 |
| 5. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля. Штрафы. | Отсутствие случаев  | 8 | 1 случай2 и более | -5-8 |
| 6. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии  | Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай | - 5 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
| 8. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 6 | 95%-96% | -3 |
| 94% и менее | - 6 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 4.6. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | 2. Роды на дому, роды у не состоявших на учете |  |  |  | -5 |

**Приложение №2**

**МЕТОДИКА**

 **оценки деятельности врачей и медицинских сестер**

 Для определения размера стимулирующей выплаты врачам и медицинским сестрам по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

**1. Сб вр** (руб.)  **= ФОТ стим.вр/S вр= 12238,0 руб/100 баллов=122,38 руб**

Где

**Сб вр -** стоимость одного балла в рублях для врачей

 **ФОТ стим вр (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат врачу =12238,0 руб (в том числе КОСГУ 211-9400руб.- заработная плата. КОСГУ 213-2838,8 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний на денежные выплаты.

**S вр**- сумма баллов по врачам в соответствие с Приложением 1 п.1 = 100 баллов

 **2. Сб мс** (руб.)  **= ФОТ стим.мс/S мс= 4687,2 руб/50баллов=93,74 руб**

Где

**Сб мс -** стоимость одного балла в рублях для медицинских сестер

 **ФОТ стим мс (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат медицинской сестре = 4687,2 руб (в том числе КОСГУ 211-3600 руб,-заработная плата КОСГУ 213-1087,2 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S мс**- сумма баллов по медицинским сестрам в соответствие с Приложением 1 п.2 = 50 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) врачей и медицинских сестер учитывается при составлении Плана ФХД по средствам ОМС соответственно по КОСГУ 211 и 213 (прилагается к Методике оценки деятельности врачей и медицинских сестер)

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному врачу осуществляется следующим образом

**Сi = 182,28 х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному врачу в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного врача за отчетный период (месяц).

**182,28 -** стоимость одного балла в рублях для врача

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного врача за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным врачом, медицинской сестрой рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

 Размер выплаты, осуществляемый конкретной медицинской сестре осуществляется следующим образом

**Сi = 182,28 х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретной медицинской сестре в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретной медицинской сестры за отчетный период (месяц).

**182,28 -** стоимость одного балла в рублях для медицинской сестры.

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретной медицинской сестры за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретной медицинской сестрой рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным специалистам, должно соответствовать:

- для врачей-100 баллов

- для медицинских сестер- 50 баллов.

Приложение №5

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работникам ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам, подразделений скорой медицинской помощи**

**(далее Положение)**

 Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала первичного звена, службы скорой медицинской помощи в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

 Настоящее положение разработано на основе Методических рекомендаций по определению выплат стимулирующего характера работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденных приказом МЗРБ от 28.01.2013 г № 61 для реализации принципа оплаты труда среднего медицинского персонала фельдшерско-акушерских пунктов (далее работников ФАП), врачей, фельдшеров, медицинских сестер подразделений скорой медицинской помощи (далее работников ОСМП), ориентированного на результат.

**Сроки действия настоящего Положения**

**1.** Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019 года и действует до окончания срока действия Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции.

 2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (далее стимулирующие выплаты) производятся из средств ТФОМС, предусмотренных в подушевом финансировании.

 **3.Порядок определения размера денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**. (далее стимулирующие выплаты)

 **3.1.** Стимулирующие выплаты производятся: заведующим ФАП- фельдшерам, медицинским сестрам, медицинским сестрам ФАП (далее работникам ФАП) врачам ОСМП, заведующему ОСМП-фельдшеру, фельдшерам ОСМП занимающим одну полную ставку по основной должности.

 3.2. Оценка деятельности работников ФАП и работников ОСМП по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности работников ФАП, работников ОСМП по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее филиалах(далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ « Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –заведующими структурными подразделениями. **Включение членов профсоюзных организаций, старших фельдшеров ОСМП в состав комиссии обязательно**.

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

. 3.6.Основными учетными медицинскими документами, которыми руководствуются Комиссии для проведения оценки качества деятельности Специалистов являются:

а) учетная форма № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма № 030/у-04 «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма № 025-12/у «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 г. № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 декабря 2004 г. № 6188);

б)учетная форма № 030-Д/у «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2004 г. № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 мая 2005 г. № 6601).

 в) учетная форма №110/у «Карта вызова скорой помощи»

г) учетная форма №111/у «Сопроводительный лист для транспортировки больного в стационар»

д) учетная форма №125 «Амбулаторный журнал скорой помощи»

 3.7.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности врачей и медицинских сестер, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретного работника ФАП, конкретного работника ОСМП, конкретного работника приемного покоя по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретного конкретного работника ФАП, конкретного работника ОСМП, конкретного работника приемного покоя за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.8. Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию. На районную комиссию так же возлагаются полномочия по определению величины **Бi** в отношении работников ФАП Кабанского приписного участка , работников ОСМП с. Кабанск**.**

3.9. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО)

3.10.Расчет стимулирующих выплат врачам и медицинским сестрам производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности работников ФАП и работников ОСМП, определенной Приложением №2 к настоящему положению

3.11.Расчет стимулирующих выплат работникам ФАП, ОСМП производится по каждому структурному подразделению , утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет)

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным работникам ФАП и конкретным работникам ОСМП.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.** Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся.

**7. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством.

**Приложение № 1**

 **ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей и минимальные значения показателей оценки деятельности работников ФАП, работников ОСМП**

1. **Для оценки качества работы работников скорой медицинской помощи**

1.1.специалистов с высшим медицинским образованием, оказывающим скорую медицинскую помощь (далее – врач-специалист) используются следующие показатели:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | Норматив(минимальные значения показателей оценки деятельности) | Оценка показателя | Оценка показателя  |
| **Показатель выполнения** | Понижающий коэффициент |
| 1. | Повторные обоснованные вызовы к больным в течение суток (количество случаев) | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | - 5 |
| 2 случая и более | - 10 |
| 2. | Расхождение диагноза, выставленного врачом скорой медицинской помощи, с диагнозом дежурного врача, врача приемного отделения (количество случаев) | Отсутствие случаев | 20 | 1 случай и более | - 20 |
| 3. | Летальные исходы, обусловленные дефектами при оказании скорой медицинской помощи | Отсутствие случаев | 30 | 1 случай и более | - 30 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество) | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | -10 |
| 5 | Неправильное заполнение медицинской документации, дефекты в оказании медицинской помощи по результатам экспертизы. Штрафы | Отсутствие случаев | 20 | 1 случай | -20 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 10 |  | -10 |
|  | итого |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | 1. Повторно выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.3; 3.2.4; 3.2.5; 3.3.2; 3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.11; 3.14; 4.1; 4.6. |  |  |  | -45 |

1.2.Для оценки качества работы специалистов со средним медицинским образованием, оказывающим скорую медицинскую помощь используются следующие показатели:

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**показателей и минимальные значения показателей оценки деятельности работников ФАП, работников ОСМПДля оценки качества работы работников скорой медицинской помощи**

1.2.Для оценки качества работы специалистов со средним медицинским образованием, оказывающим скорую медицинскую помощь используются следующие показатели:

**1.2.1 для заведующего ОСМП-фельдшера, фельдшеров ОСМП**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Повторные обоснованные вызовы к больным в течение суток (количество случаев) | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | - 5 |
| 2 случая и более | - 10 |
| 2. | Расхождение диагноза, выставленного фельдшером скорой медицинской помощи, с диагнозом дежурного врача, врача приемного отделения (количество случаев) | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай и более | - 5 |
| 3. | Летальные исходы, обусловленные дефектами при оказании скорой медицинской помощи | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | - 10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии. | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | -10 |
| 5 | Неправильное заполнение медицинской документации, дефекты в оказании медицинской помощи по результатам экспертизы. Штрафы,  | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай и более | -5 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания, непосещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | -10 |
|  | итого |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 4.13.2.1.,3.12.,4.2. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -25 |

**1.2.2. Для медицинских сестер по приему вызовов и передаче их бригадам скорой помощи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов со средним медицинским образованием** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Процент выполнения** | **балл** |
| 1. | Несвоевременный прием и передача вызовов бригадам скорой медицинской помощи | 1случай и более | 0 случаев | 10 |
| 1 случай  | 0 |
|  |  |
| 2. | Нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение правил внутреннего распорядка, несоблюдение этики и деонтологии | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
| 1 случай | 0 |
|  |  |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество), в том числе жалобы на отказ в приеме вызова  | 1 случай и более | 0 случаев | 15 |
| 1 случай и более | 0 |
| 4. | Некачественное заполнение медицинской документации,(журнала вызовов, журнала регистрации вызовов, не связанных с медицинским обслуживанием )  | 1 случай и более | 0 случаев | 15 |
|  | ИТОГО: |  |  | 50 |

* 1. **2.Для оценки качества работы работников ФАП**
	2. **для заведующих ФАП, фельдшеров и медицинских сестер ФАП**
	3. **используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 7 | 95%-99% | - 3 |
| 94% и менее | - 7 |
| 2. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения за отчетный период Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 97 % | 7 | 95-96%94% и менее | -3-7 |
| 3. | Процент охвата флюороосмотром прикрепленного населения | 95-100% | 5 | Менее 95 % | - 5 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по внутреннего контроля. Штрафы | Отсутствие случаев  | 8 | 1 случай2 и более | -5-8 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов. Нарушение этики и деонтологии. | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай и более  | - 5 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания. Непосещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
| 7. | Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 8 | 95%-96% | -3 |
| 94% и менее | - 8 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | 2. Роды на дому, у не состоявших на учете беременных. |  |  |  | -5 |
|  | 3. Смертность на дому от ОИМ, ОНМК |  |  |  | -10 |

**Приложение №2**

**МЕТОДИКА**

 **оценки деятельности работников ФАП , работников ОСМП**

 Для определения размера стимулирующей выплаты работникам ФАП, ОСМП по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

1. **Сб вр** (руб.)  **= ФОТ стим.вр/S вр= 4340 руб/100 баллов=43,4 руб.**

Где

**Сб вр -** стоимость одного балла в рублях для врача ОСМП

 **ФОТ стим вр (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат врачу 4340,0 руб (в том числе КОСГУ 211-3333,33 руб. -заработная плата , КОСГУ 213-1006,67 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S вр**- сумма баллов по врачам в соответствие с Приложением 1 п.1 = 100 баллов

 **2. Сб ф-р** (руб.)  **= ФОТ стим.ф-р/S ф-р=1822,80 руб/50баллов=36,45 руб**

Где

**Сб ф-р -** стоимость одного балла в рублях для Заведующего ФАП, фельдшера ФАП, фельдщера ОСМП, зав. ОСМП -фельдшера

 **ФОТ стим ф-р (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат Заведующему ФАП, фельдшеру ФАП, зав.ОСМП- фельдшеру, фельдшеру ОСМП= 1822,8руб

 (в том числе КОСГУ 211-1400,0 руб. -заработная плата. КОСГУ 213-422,80 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S ф-р** сумма баллов по Заведующему ФАП, фельдшеру ФАП, фельдшеру ОСМП, зав ОСМП-фельдшеру

 в соответствие с Приложением 1. п.1.2.1.; п.2. = 50 баллов

**3. Сб мс** (руб.)  **= ФОТ стим.мс/S мс= 1302 руб/50баллов= 26,04 руб**

Где

**Сб мс -** стоимость одного балла в рублях для медицинской сестры ФАП

 **ФОТ стим мс (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат медицинской сестре ФАП =1302 руб.

 (в том числе КОСГУ 211= 1000,0 руб. -заработная плата. КОСГУ 213 -302 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональныхзаболеваний на денежные выплаты.

**S мс**- сумма баллов по медицинской сестре ФАП

 в соответствие с Приложением 1 п.1.2.2., п.2., п.3.= 50 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) по работникам ФАП, работникам ОСМП учитывается при составлении Плана ФХД по средствам ОМС соответственно по КОСГУ 211 и 213 (прилагается к Методике оценки деятельности работников ФАП , работников ОСМП)

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику ФАП, ОСМП, осуществляется следующим образом:

**Сi = Сб (руб) х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику ФАП, работнику ОСМП в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника ФАП, конкретного работника ОСМП за отчетный период (месяц).

**Сб(руб) -** стоимость одного балла в рублях для конкретного работника ФАП, конкретного работника ОСМП;

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного работника ФАП, конкретного работника ОСМП за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным работником ФАП, конкретным работников ОСМП, рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным специалистам, должно соответствовать:

- для врача-100 баллов

- для заведующих ФАП, фельдшеров ФАП, медицинских- сестер ФАП, зав.ОСМП- фельдшера, фельдшеров ОСМП -50 баллов

3.На стимулирующие денежные выплаты начисляются

 - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями

органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной

власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми

климатическими условиями;

 - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями

315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других

районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

Приложение № 6

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работников ГБУЗ "Кабанская ЦРБ"

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ врачам и среднему медицинскому персоналу, оказывающему амбулаторную медицинскую помощь**

**(далее Положение)**

 Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала первичного звена в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

 Настоящее положение разработано с учетом методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 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», Методических рекомендаций по определению выплат стимулирующего характера работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденных приказом МЗРБ от 28.01.2013 г № 61 для реализации принципа оплаты труда медицинских работников первичного звена, ориентированного на результат.

**1. Сроки действия настоящего Положения**

 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019 и действует до окончания срока действия Положения «Об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции.

2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию стимулирующих денежных выплат производятся из средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования и из средств Республиканского бюджета, предусмотренных Законом о бюджете РБ, планом ФХД на текущий финансовый год по учреждению, в части субсидий на финансирование государственного задания.

.

 **3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**. (далее стимулирующие выплаты)

 **3.1.** Стимулирующие выплаты производятся врачам, медицинскому психологу ,среднему, медицинскому персоналу, оказывающему амбулаторную медицинскую помощь (далее работникам), занимающим одну полную ставку по основной должности или с учетом совместительства в случаях, когда полная ставка формируется из 0,25; 0,5; 0,75 штатной должности работника.

3.2. Оценка деятельности работников по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности работников по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее структурных подразделениях (далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ « Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –заведующими структурными подразделениями. **Включение членов профсоюзных организаций в состав комиссии обязательно.**

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

. 3.6.Основными учетными медицинскими документами, которыми руководствуются Комиссии для проведения оценки качества деятельности специалистов, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь являются:

а) учетная форма № 025/у-04 «Медицинская карта амбулаторного больного», учетная форма № 030/у-04 «Контрольная карта диспансерного наблюдения», учетная форма № 025-12/у «Талон амбулаторного пациента», утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22 ноября 2004 г. № 255 «О порядке оказания первичной медико-санитарной помощи гражданам, имеющим право на получение набора социальных услуг» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 14 декабря 2004 г. № 6188);

б)учетная форма № 030-Д/у «Карта диспансеризации ребенка», утвержденная приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2004 г. № 310 «Об утверждении карты диспансеризации ребенка» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 мая 2005 г. № 6601).

 3.7.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности медицинского персонала, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретного врача, медицинской сестры, санитарки по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретного врача, медицинскому психологу ,медицинской сестры за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.8.Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию. На районную комиссию так же возлагаются полномочия по определению величины **Бi** в отношении медицинских работников Кабанской ЦРБ.

3.9. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО).

3.10.Расчет стимулирующих выплат врачам, медицинскому психологу и медицинским сестрам производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности врачей, медицинскому психологу и медицинских сестер, определенной Приложением №2 к настоящему положению.

3.11.Расчет стимулирующих выплат врачам, медицинскому психологу и медицинским сестрам производится по каждому структурному подразделению , утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет).

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным врачам и медицинским сестрам.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления врачам, медицинскому психологу и медицинским сестрам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.** Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся, кроме должностей медицинских регистраторов, не имеющих медицинского образования.

**7. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством.

**Приложение № 1**

 **ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей и минимальные значения показателей оценки деятельности врачей, среднего и младшего медицинского персонала, оказывающего амбулаторную медицинскую помощь

1. **Для оценки качества работы фельдшеров используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Процент выполнения** | **балл** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  94% и менее | 100% и более | 15 |
| 95%-99% | 10 |
| 94% и менее | 0 |
| 2. | Процент выполнения плана профилактических прививок взрослого и детского населения.Число лиц, которым сделаны профилактические прививки х100%Число лиц, подлежащих профилактическим прививкам по плану за месяц | 89 % и менее | 95-100%  | 10 |
| от 90-94 % | 5 |
| 89 % и менее | 0 |
| 3. | Процент охвата диспансеризацией определенных групп взрослого населения Примечание: в случае выполнения не менее 85% от объема обследования на I этапе (с учетом исследований, выполненных ранее вне рамок диспансеризации и отказов гражданина от прохождения обследования) и объема обследования, предусмотренного на II этапе.  Число осмотренных пациентов **×** 100% Число пациентов, подлежащих диспансерному осмотру по плану за месяц | 94% и менее | 100% и более | 10 |
| 95%-99% | 10 |
| 94% и менее | 0 |
| 4. | Процент охвата флюороосмотром прикреплённого населения | 80%и более | 0 случаев | 5 |
| Менее 80% | 0 |
| 5. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации по результатам внутриведомственной и вневедомственной экспертизы. | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
|  | ИТОГО: |  |  | 50 |

**2. Для оценки качества работы старшей медицинской сестры поликлиники используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности**  | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Кол-во выполнения** | **балл** |
| 1. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | 1случай и более | 0 случаев | 15 |
| 1случай и более | 0 |
| 2. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня. | 1случай и более | 0 случаев | 10 |
| 1случай и более | 0 |
| 3. | Некачественное ведение медицинской документации, своевременное предоставление отчётных форм, заявок | 1 случай и более | 0 случаев | 15 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
| 4.  | Положительные результаты производственного контроля. Регистрация случаев ВБИ | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
|  | ИТОГО: |  |  | 50 |

**3. Для оценки качества работы медицинской сестры поликлиники (ОНЛС)**

**используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности**  | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Кол-во выполнения** | **балл** |
| 1. | Некачественное ведение медицинской документации, журналов | 1случай и более | 0 случаев | 10 |
| 1случай и более | 0 |
| 2. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня. | 1случай и более | 0 случаев | 15 |
| 1случай и более | 0 |
| 3. | Выявлены нарушения вышестоящих органов | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
| 4. | Несвоевременное предоставление отчётных форм, заявок  | 1 случай и более | 0 случаев | 15 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
|  | ИТОГО: |  |  | 50 |

**4. Для оценки качества работы медицинских регистраторов используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности**  | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Кол-во выполнения** | **балл** |
| 1. |  Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии | 1случай и более | 0 случаев | 15 |
| 1случай и более | 0 |
| 2. | Некачественное ведение медицинской документации (журналов вызовов, журнал предварительной записи), внешнее состояние амбулаторных карт  | 1случай и более | 0 случаев | 15 |
| 1случай и более | 0 |
| 3. | несвоевременное предоставление форм (112/у, № 25/у) для ведомственной и межведомственной проверки | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
| 4.  | Замечания по работе регистратуры (информация населения по прикреплению к поликлинике, достоверность информации в базе данных) | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
|  | ИТОГО: |  |  | 50 |

**5. Для оценки качества работы врачей акушер-гинекологов, используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 20 | 95%-99% | - 10 |
| 94% и менее | - 20 |
| 2. | Процент охвата 1 комбинированным скринингом беременных женщин | 100 % | 20 | 99-81% | - 10 |
| 80 % и менее | - 20 |
| 3. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля  |  Отсутствие случаев  | 15 | 1 случай | - 5 |
| 2 случая и более | -15 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество).  | Отсутствие случаев  | 15 | 1 случай | -15 |
| 5. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 20 | 1 случай | -10 |
| 2 и более | - 20 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, этики и деонтологии, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. Непосещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 |  | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 3.13; 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 3.14; 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |
|  | 2.Материнская смертность |  |  |  | -100 |
|  | 3.Несвоевременная госпитализация беременной в Р/о | Отсутствие случаев | 0 | 1 и более | -10 |
|  | 4.Перинатальные потери |  |  |  | -50 |

**6. Для оценки качества работы врачей узких специалистов используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 25 | 95%-99% | - 15 |
| 94% и менее | - 25 |
| 2. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля |  Отсутствие случаев  | 15 | 1 случай | - 5 |
| 2 случая и более | -15 |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов | Отсутствие случаев  | 20 | 1 случай | -20 |
| 4. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 15 | 1 случай | - 10 |
| 2 и более | -15 |
| 5. | нарушение трудовой дисциплины, этики и деонтологии, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров. | Отсутствие случаев | 25 | 1 и более | -25 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 3.13; 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 3.14; 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |

**7. Для оценки качества работы врача эпидемиолога используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Процент выполнения** | **балл** |
| 1. | Положительные результаты производственного контроля. Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня. | 1 случай и более | 0 случаев  | 10 |
| 1 случай и более | 0 |
| 2. | Некачественное ведение медицинской документации, своевременное предоставление отчётных форм, заявок, аналитического материала | 95%и менее | 95-100%  | 25 |
| от 90-94 % | 15 |
| 89 % и менее | 0 |
| 3. | Положительные результаты производственного контроля. Регистрация случаев ВБИ | 1 случай и более | 0 случаев | 25 |
| 1 случай и более  | 0 |
| 4. | Своевременный разбор случаев возникновения инфекций | 1 случай и более | 0 случаев | 10 |
| 1 случай и более | 0 |
| 5. | Своевременное обеспечение иммунобиологическими препаратами. Качественное составление заявок на вакцины и составление плана  | 1 случай и более | 0 случаев | 15 |
|  |  |  | 1 случай и более | 0 |
|  | ИТОГО: |  |  | 100 |

**8. Для оценки качества работы акушерок используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 2. | Процент охвата 1 комбинированным скринингом беременных женщин | 100 % | 10 | 99-91% | - 5 |
| 90 % и менее | - 10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай | -5 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутриведомственной экспертизы.  |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 и более | - 10 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество).  | Отсутствие случаев  | 5 | 1 случай | -5 |
| 6. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов | Отсутствие штрафов | 5 | 1 и более | - 5 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | 1. Повторно выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.3; 3.2.4; 3.2.5; 3.3.2; 3.4; 3.6; 3.7; 3.8; 3.11; 3.14; 4.1; 4.6. |  |  |  | -25 |
|  | 2. Материнская смертность |  |  |  | -50 |
|  | 3.Несвоевременная госпитализация беременной в р/о |  |  |  | -5 |
|  | 4.Перинатальные потери |  |  |  | -10 |

**9. Для оценки качества работы медицинских сестёр узких специалистов, медицинских сестер стоматологов, зубных врачей используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 10 | 95%-99% | - 5 |
| 94% и менее | - 10 |
| 2. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 и более | - 10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов. | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | -10 |
| 5. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 5 | 1 и более | - 5 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, непосещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 4.1 | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -25 |

**10. Для оценки качества работы врачей диагностической службы используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана  |  100 % | 25 | Менее 100 % | -25 |
| 2. | Дефекты при проведении диагностической процедуры (пропущенная патология), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутриведомственной экспертизы.  |  Отсутствие случаев  | 20 | 1 и более | - 20 |
| 5. | Обоснованные жалобы пациентов. | Отсутствие случаев  | 25 | 1 случай | -25 |
| 6. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 20 | 1 и более | - 20 |
| 7. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания, не посещение конференций, семинаров. Нарушение этики и деонтологии | Отсутствие случаев | 10 |  | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |

**11. Для оценки качества работы среднего медицинского персонала диагностической службы используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана  |  100 % | 10 | Менее 100 % | - 10 |
| 2. | Дефекты при проведении диагностической процедуры (пропущенная патология), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутриведомственной экспертизы. |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 и более | - 10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество).  | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | -10 |
| 5. | Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 5 | 1 и более | - 5 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**12. Для оценки качества работы медицинской сестры, фельдшера школы и медсестер детских дошкольных учреждений используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Дефекты ведения медицинской документации, отчетных форм  |  Отсутствие случаев | 5 | 1 случай | - 5 |
| 2 | Процент выполнения плана профилактических прививок детского населения в соответствии с национальным календарем Число лиц, которым сделаны профилактические прививки х100%Число лиц, подлежащих профилактическим прививкам по плану за месяц | 100 % | 10 | 99-95% | -5 |
| 94% и менее | -10 |
| 3. | Процент охвата диспансеризацией декретированных групп детского населения   |  100%  | 10 | 99-95% | -5 |
| 94% и менее | -5 |
| 4. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай | -10 |
| 5. | Процент охвата флюороосмотром школьников и персонала | 100  | 10 | Менее 100% | -10 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 |  | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**13. Для оценки качества работы прививочных медицинских сестёр, процедурных медицинских сестер по вакцинации детей от туберкулеза используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Некачественное ведение медицинской документации, отчетных форм  |  Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | - 10 |
| 2 | Постманипуляционные осложнения, зафиксированные в медицинской документации (количество) | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Несоблюдение правил учета поступления, хранения и транспортировки вакцин  | Отсутствие случаев  | 10 | Менее 100% | -10 |
| 5 | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев | 5 |  | -5 |
| 6 | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**14. Для оценки качества работы процедурных, перевязочных медицинских сестёр используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Некачественное ведение медицинской документации, отчетных форм  |  Отсутствие случаев | 5 | 1 случай | - 5 |
| 2 | Постманипуляционные осложнения, зафиксированные в медицинской документации (количество) | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Несоблюдение правил учета поступления, хранения и транспортировки лекарственных препаратов, расходного материала  | Отсутствие случаев  | 10 | Менее 100% | -10 |
| 5 | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев | 10 |  | -10 |
| 6 | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**15.Для оценки качества работы медицинского психолога используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | **Примерный перечень показателей оценки деятельности медицинского психолога** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Процент выполнения** | **балл** |
| 1 | Процент выполнения нормативов объема психологической помощи на одну должность медицинского психолога  | 100% | 100 % и более | 20 |
| от 95%-99 % | 10 |
| 94 % и менее | 0 |
| 2 | Процент выполнения объема консультационной работы медицинского психолога | 100%(50 ч.) | 100 % и более | 20 |
| от 95%-99 % | 10 |
| 94 % и менее | 0 |
| 3 | Процент выполнения объема профилактической работы с населением медицинского психолога, согласно ежемесячного плана мероприятий | 100% | 100 % и более | 20 |
| от 95%-99 % | 10 |
| 94 % и менее | 0 |
| 4 | Процент выполнения объема восстановление психологического здоровья населения.  | 80% и более | 80% и более | 20 |
| от 50-79 % | 10 |
| Менее 50% | 0 |
| 5 | Процент выполнения объема обучающей работы с медицинским персоналом, согласно ежемесячного плана мероприятий | 100% | 100 % и более | 20 |
| от 95%-99 % | 10 |
| 94 % и менее | 0 |
| **Итого** |  |  | 100 |

**16. Для оценки качества работы медицинских сестёр, фельдшеров смотрового кабинета используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| **1** | Процент выполнения нормативов объема медицинской помощи на одну должность | 100 % | 10 | 99-95 % | -5 |
| Менее 94% | -10 |
| 2 | Некачественное ведение медицинской документации, отчетных форм  |  Отсутствие случаев | 5 | 1 случай | - 5 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4 | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 5 | Случаи пропущенной онкопатологии | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 6 | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 |  | -5 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**17. Для оценки качества работы врачей физиотерапевтов используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативного плана посещений врачом-специалистом амбулаторно-поликлинического учреждения Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану |  100 % | 20 | 95%-99% | - 10 |
| 94% и менее | - 20 |
| 2. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутриведомственной экспертизы. |  Отсутствие случаев  | 25 | 1 и более | - 25 |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации (количество).  | Отсутствие случаев  | 25 | 1 случай | -25 |
| 4. |  Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов |  Отсутствие штрафов | 20 | 1 и более | - 20 |
| 5. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 10 |  | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |

**18**. **Для оценки качества работы медицинских сестер по физиотерапии, по массажу и инструктора по лечебной физкультуре используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения нормативов объема медицинской помощи на одну должность |  100 % | 10 | Менее 100 % | - 10 |
| 2. | Дефекты при проведении процедуры , манипуляции, ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутриведомственной экспертизы. |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 и более | - 10 |
| 3. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора  | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | -10 |
| 6. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**19. Для оценки качества работы медицинской сестры поликлиники по выписке больничных листов используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Несвоевременная выписка больничных листов |  Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | - 10 |
| 2. | Несвоевременная ежемесячная и ежеквартальная, годовая сдача отчетов |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | - 10 |
| 3. | Некачественное оформление медицинской документации | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | -10 |
| 5. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**20. Для оценки качества работы среднего медицинского персонала кабинета профилактики используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Выполнение плана проведения межведомственных акций, мероприятий |  100 % | 10 | Менее 100 % | - 10 |
| 2. | Несвоевременная ежемесячная и ежеквартальная, годовая сдача отчетов |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | - 10 |
| 3. | Несвоевременное оформление сайта медицинской организации | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | -10 |
| 5. | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**21.Для фельдшеров, медицинских сестер отделений, кабинетов неотложной помощи:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | 7. Процент выполнения нормативного плана посещений по оказанию неотложной медицинской помощи Число фактически выполненных посещений × 100%Число посещений в месяц по плану | 100 % | 10 | 95%-96% | -5 | -3 |
| 94% и менее  | - 10 |
| 2. | Расхождение диагноза, выставленного фельдшером скорой медицинской помощи, с диагнозом дежурного врача, врача приемного отделения (количество случаев) | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай и более | - 5 |
| 3. | Летальные исходы, обусловленные дефектами при оказании скорой медицинской помощи | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | - 10 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, нарушение этики и деонтологии. | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | -10 |
| 5 | Неправильное заполнение медицинской документации, дефекты в оказании медицинской помощи по результатам экспертизы. Штрафы,  | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай и более | -5 |
| 6. | Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания, непосещение конференций, семинаров | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более | -10 |
|  | итого |  | 50 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.3.2; 3.4; 3.5; 3.8; 4.13.2.1.,3.12.,4.2. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -15 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 4.6. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -25 |

**Приложение №2**

**МЕТОДИКА**

 **оценки деятельности работников**

 Для определения размера стимулирующей выплаты деятельности медицинского персонала ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», оказывающего амбулаторную медицинскую помощь ( далее работников) работникам по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

**1. Сб вр** (руб.)  **= ФОТ стим.вр/S вр= 3906 руб/100 баллов=39,06 руб**

Где

**Сб вр -** стоимость одного балла в рублях для врача

 **ФОТ стим вр (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат врачу 3906,0 руб (в том числе КОСГУ 211-3000,0 руб.- заработная плата , КОСГУ 213- 906,0руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское

страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному

страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний на денежные выплаты.

**S вр**- сумма баллов по врачам в соответствие с Приложением 1 п.7,п.9, п.15 = 100 баллов

 **2. Сб ср.м.п.** (руб.)  **= ФОТ стим.ср.м.п./S ср.м.п.=1953руб/50баллов=39,06руб**

Где

**Сб ср.м.п. -** стоимость одного балла в рублях для работников из числа среднего медицинского персонала

 **ФОТ стим ср.м.п. (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат работнику из числа среднего медицинского персонала =1953,0руб

 (в том числе КОСГУ 211-1500руб.- заработная плата. КОСГУ 213- 453,0руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S ср.м.п.** сумма баллов по работнику из числа среднего медицинского персонала

 в соответствие с Приложением 1 п.1; п.2, п.3, п.6, п.8, п.10, п.11,п12, п.13, п.14, п.16, п.17.п.18. = 50 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) по работникам учитывается при составлении Плана ФХД по средствам ОМС и по средствам республиканского бюджета соответственно по КОСГУ 211 и 213.

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику осуществляется следующим образом

**Сi = Сб (руб) х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника за отчетный период (месяц).

**Сб(руб) -** стоимость одного балла в рублях для конкретного работника

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного работника за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным работником рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным специалистам, должно соответствовать:

- для врача-100 баллов

-для работников из числа среднего медицинского персонала=50 баллов

3.На стимулирующие денежные выплаты начисляются

 - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями

органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной

власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми

климатическими условиями;

 - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями

315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других

районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

Приложение №7

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работникам ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ врачам , среднему и младшему** **медицинскому персоналу оказывающему стационарную медицинскую помощь**

**(далее Положение)**

 Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**Сроки действия настоящего Положения**

**1.** Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019 года и действует до окончания срока действия Положения об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции

 2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ (далее стимулирующие выплаты) производятся из средств ТФОМС и республиканского бюджета.

 **3.Порядок определения размера денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**. (далее стимулирующие выплаты)

 **3.1.** Стимулирующие выплаты производятся врачам , среднему и младшему медицинскому персоналу ,оказывающему стационарную медицинскую помощь (далее работникам), занимающим одну полную ставку по **основной** должности или с учетом совместительства в случаях, когда полная ставка формируется из 0,25; 0,5; 0,75 штатной должности работника.

3.2. Оценка деятельности работников по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности работников по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее структурных подразделениях(далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –заведующими структурных подразделений. Включение членов профсоюзных организаций в состав комиссии обязательно.

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

 3.6.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности работников, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретного работника стационарного подразделения по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретного работника стационарного подразделения за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.7.Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию. На районную комиссию так же возлагаются полномочия по определению величины **Бi** в отношении работников стационарных подразделения Кабанской больницы.

3.8. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО)

3.9. Расчет стимулирующих выплат врачам и медицинским сестрам производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности врачей, медицинских сестер определенной Приложением №2 к настоящему положению.

3.10. Расчет стимулирующих выплат работникам производится по каждому структурному подразделению, утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет).

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным работникам стационарных подразделений.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления работникам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.**. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством

**Приложение № 1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

показателей и минимальные значения показателей оценки деятельности врачей, среднего и младшего медицинского персонала, оказывающего стационарную медицинскую

**1.Для оценки качества работы врачей стационарных отделений используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Процент выполненияпонижающий коэффициент** |
| 1. | Процент выполнения плана койко-дней нарастающим итогом с начала года | 100 % | 15 | 98-95% | -7 |
| Менее 94 % | -15 |
| 2. | Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов второй и третьей категорииВ том числе Второй категорииТретьей категории | Отсутствие случаев | 15 | 1 случай и более | -10-15 |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов. Нарушение этики и деонтологии. | Отсутствие случаев | 10 | 1 случай | -10 |
| 4. | Дефекты в оказании медицинской помощи (несоблюдение стандартов оказания медицинской помощи), ведении медицинской документации, оформлении и предъявлении выполненных услуг по результатам внутреннего контроля. |  Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай | - 5 |
| 2 случая и более | -10 |
| 5 | Штрафные санкции по результатам вневедомственной экспертизы, предписаниям проверяющих органов3.2.1.,3.2.2.,3.4.,3.5.,3.10.,4.2.,4.3.,4.4.,4.5.,4.6.1.,4.6.2.. |  Отсутствие штрафов | 20 | 1 и более | -10 |
| 2 и более | - 20 |
| 6. | Летальность от управляемой патологии на госпитальном этапе | Отсутствие штрафов | 20 | 1 случай | -20 |
| 7 | нарушение трудовой дисциплины. Неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания, непосещение конференций, семинаров |  | 10 | 1 случай | -10 |
|  |  |  |  |  |  |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |
|  | Показатели дефектов |  |  |  |  |
|  | штрафы СМО по п. 3.2.3; 3.13; 3.8.,3.12. | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай и более | -25 |
|  | Повторно (более двух месяцев) выявленные дефекты в оказании медицинской помощи и заполнении мед. документации, а также штрафы по п. 3.2.4; 3.2.5; 3.6; 3.7; 3.11; 3.14; 4.1; 4.6.,3.3.2. | Отсутствие случаев  | 0 | 1 случай и более | -45 |
|  | 2. Случаи внутрибольничной инфекции | Отсутствие случаев | 0 | 1 случай | -10 |

**2.Для оценки качества работы старшей медицинской сестры отделения:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов со средним медицинским образованием** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора, в том числе число случаев несоблюдения правил получения, учета, условий хранения и контроля сроков годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 4. | Случаи внутрибольничной инфекции | Отсутствие случая | 10 | 1 случай | -10 |
| 5 | Дефекты ведения медицинской документации, штрафы, предписания проверяющих органов, отсутствие контроля за достоверностью сведений, ввода информации в РМИС | Отсутствие случая | 10 | 1 случай | -10 |
| 6 | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, в том числе по контролю за работой персонала. административные взыскания, не посещение конференций, семинаров |  | 10 | 1 случай и более | -10 |
|  | Итого |  | 50 |  |  |

**3.Для оценки качества работы специалистов со средним медицинским образованием, оказывающим стационарную медицинскую помощь, за исключением медицинских сестер приемного покоя, используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов со средним медицинским образованием** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм, в том числе предписания Роспотребнадзора, в том числе число случаев несоблюдения правил получения, учета, условий хранения и контроля сроков годности лекарственных средств и изделий медицинского назначения | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 2. | Постманипуляционные осложнения, зафиксированные в медицинской документации (количество) | Отсутствие случая | 5 | 1случай и более | -5 |
| 3. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 4. | Случаи внутрибольничной инфекции | Отсутствие случая | 10 | 1 случай | -10 |
| 5 | Дефекты ведения медицинской документации, штрафы, предписания проверяющих органов | Отсутствие случая | 10 | 1 случай | -10 |
| 6 | нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 5 | 1 случай и более | -5 |
|  | Итого |  | 50 |  |  |

**4.Для оценки качества работы медицинских сестер приемного покоя используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности врачей-специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Случаи нарушения установленных санитарных правил и норм |  Отсутствие случаев | 10 | 1 случай и более  | - 10 |
| 2. | Дефекты в оказании медицинской помощи, ведении медицинской документации, хранении и использовании медикаментов, штрафы. | Отсутствие случаев | 15 | 1 случай и более | - 15 |
| 3. | Постманипуляционные осложнения, зафиксированные в медицинской документации (количество) | Отсутствие случаев | 5 | 1 случай более  | - 5 |
| 4. | Обоснованные жалобы пациентов, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня, этики и деонтологии средними медицинскими работниками | Отсутствие случаев  | 10 | 1 случай и более | - 10 |
| 5. | Нарушение трудовой дисциплины, не исполнение должностных обязанностей, административные взыскания. не посещение конференций, семинаров |  | 10 |  | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**5.Для оценки качества работы младшего медицинского персонала стационарных подразделений, кроме санитарок морга, используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** |  **Перечень показателей оценки деятельности**  | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Не соблюдение санитарно-эпидемиологического режима | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 2. | Несоблюдение норм медицинской этики и деонтологии, нарушение трудовой дисциплины, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня | Отсутствие случая  | 5 | 1 случай и более | -5 |
| 3. |  Обоснованные жалобы пациентов. | Отсутствие случая | 10 | 1 случай и более | -10 |
| 4.  | Не соблюдение субординации, невыполнение указаний, распоряжений старшей медицинской сестры, заведующего отделением, врача | Отсутствие случая | 5 | 1 случай и более | -5 |
| 5. | Не выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных, кормлению больных. | Отсутствие случая | 5 | 1 случай и более | -5 |
| 6 |  Неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания, непосещение конференций, семинаров | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 45 |  |  |

**5.Для оценки качества работы санитарок морга, используются следующие показатели:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** |  **Перечень показателей оценки деятельности**  | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Шкала оценки показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Не соблюдение санитарно-эпидемиологического режима | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
| 2. | Несоблюдение норм медицинской этики и деонтологии, нарушение трудовой дисциплины, в том числе случаи несоблюдения правил внутреннего распорядка дня | Отсутствие случая  | 15 | 1 случай и более | -15 |
| 3.  | Не соблюдение субординации, невыполнение указаний, распоряжений врача | Отсутствие случая | 10 | 1 случай и более | -10 |
| 4. |  Неисполнение должностных обязанностей, административные взыскания | Отсутствие случая | 10 | 1случай и более | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 45 |  |  |

Приложение № 2

Методика

 оценки деятельности врачей, среднего и младшего медицинского персонала, оказывающего стационарную медицинскую помощь (далее работники)

Для определения размера стимулирующей выплаты деятельности медицинского персонала ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», оказывающего стационарную медицинскую помощь ( далее работников) работникам по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

**1. Сб вр** (руб.)  **= ФОТ стим.вр/S вр= 3906 руб/100 баллов=39,06 руб.**

Где

**Сб вр -** стоимость одного балла в рублях для врача

 **ФОТ стим вр (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат врачу 3906,0 руб (в том числе КОСГУ 211-3000,0 руб.- заработная плата , КОСГУ 213- 906,0руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское

страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному

страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний на денежные выплаты.

**S вр**- соответствие с Приложением 1 п.1. = 100 баллов

 **2. Сб ср.м.п.** (руб.)  **= ФОТ стим.ср.м.п./S ср.м.п.=1302,0 руб/50баллов=26,04руб**

Где

**Сб ср.м.п. -** стоимость одного балла в рублях для работников из числа среднего медицинского персонала

 **ФОТ стим ср.м.п. (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат работнику из числа среднего медицинского персонала =1302,0руб

 (в том числе КОСГУ 211-1000руб.- заработная плата. КОСГУ 213- 302,0 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S ср.м.п.** сумма баллов по работнику из числа среднего медицинского персонала соответствие с Приложением 1 п.2.,п.3., п.4. = 50 баллов

**3. Сб мл.м/п** (руб.)  **= ФОТ стим.мл.м/п/S мл.м/п= 6650 руб/45 баллов=147руб.78 коп**

Где

**Сб мл.м/п -** стоимость одного балла в рублях для работника

 **ФОТ стим мл.м/п (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат работнику из числа младшего медицинского персонала 6650 руб (в том числе КОСГУ 211-5107,53 руб. -заработная плата , КОСГУ 213-1542,47 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты).

**S мл.м/п**- сумма баллов для работника в соответствие с Приложением 1 п.5. п.6.= 45 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) по работникам учитывается при составлении Плана ФХД на текущий финансовый год по расходам средств ОМС и республиканского бюджета соответственно по КОСГУ 211 и 213

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику стационарных подразделений осуществляется следующим образом:

**Сi = Сб (руб) х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника за отчетный период (месяц).

**Сб (руб) -** стоимость одного балла в рублях для конкретного работника.

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного работника за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным работником рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным работникам, должно соответствовать:

 - для врача-100 баллов;

-для работников из числа среднего медицинского персонала=50 баллов;

-для работников из числа младшего медицинского персонала=45 баллов;

3.На стимулирующие денежные выплаты начисляются

 - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями

органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной

власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми

климатическими условиями;

 - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями

315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других

районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

 Приложение № 8

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работников ГБУЗ "Кабанская ЦРБ"

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ специалистами организационно-методическому отдела**

**(далее Положение)**

 Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала первичного звена в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

 Настоящее положение разработано с учетом методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 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», Методических рекомендаций по определению выплат стимулирующего характера работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденных приказом МЗРБ от 28.01.2013 г № 61 для реализации принципа оплаты труда медицинских работников первичного звена, ориентированного на результат.

**1. Сроки действия настоящего Положения**

 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019г и действует до окончания срока действия Положения «Об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции

2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию стимулирующих денежных выплат производятся из средств ТФОМС, предусмотренных тарифным соглашением в подушевом финансировании,

 **3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ** (далее стимулирующие выплаты):

3.1. Стимулирующие выплаты производятся врачу методисту, медицинским статистикам метод кабинета, занимающим одну полную ставку по основной должности.

3.2. Оценка деятельности врачей и медицинских статистиков по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности врача методиста и медицинских сестер по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее филиалах(далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ « Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –главными врачами филиалов. Включение членов профсоюзных организаций в состав комиссии обязательно.

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

 3.6.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности врачей и медицинских сестер, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретного врача, медицинского статистика по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретного врача, медицинской сестры за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.7.Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию.

3.8. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО)

3.9.Расчет стимулирующих выплат врачу и медицинским статистикам производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности, определенной Приложением №2 к настоящему положению

3.10. Расчет стимулирующих выплат врачу и медицинским статистикам производится по каждому структурному подразделению , утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет)

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным врачам и медицинским статистикам.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления врачам и медицинским статистикам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.** Специалистам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся.

**7. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством.

 **Приложение №1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Показателей и минимальные значения показателей деятельности врачей методистов и медицинских статистиков**

**1**. **Для оценки качества работы врача методиста используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Несвоевременная и не качественная сдача отчетов, мониторингов, информаций | 1случай и более | 20 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -20 |
| 2. | Недостаточный контроль предоставления медицинской документации по запросам БТФОМС, страховых компаний, прокуратуры и др. | 1случай и более | 30 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -30 |
| 3. | Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины (на основании приказов) | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 4. | Несвоевременная и не качественная сдача отчетов, мониторингов, информаций | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 5. | Нарушения, выявленные при проверке контролирующих органов, вышестоящих организаций  | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  |  |  | 1 и более | -10 |
| 6 | Не выполнение функциональных обязанностей, согласно должностных инструкций | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  |  |  |  | 1 и более | -10 |
| 7 | Неисполнение приказов, распоряжений главного врача. Заместителя главного врача по ОМП | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  |  |  | 1 и более | -10 |
|  | ИТОГО: |  | 100 |  |  |

**2**. **Для оценки качества работы медицинских статистиков используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Некачественное ведение медицинской документации, журналов | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
| 2. | Не выполнение функциональных обязанностей, согласно должностных инструкций | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 3. | Нарушения, выявленные при проверке контролирующих органов, вышестоящих организаций | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 4. | Несвоевременная и не качественная сдача отчетов, мониторингов, информаций | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**Приложение №2**

**МЕТОДИКА**

 **оценки деятельности работников**

 Для определения размера стимулирующей выплаты деятельности медицинского персонала организационно- методического отдела ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», ( далее работников)

 работникам по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

**1. Сб вр** (руб.)  **= ФОТ стим.вр/S вр= 3906руб/100 баллов=39,06 руб**

*Где*

**Сб вр -** стоимость одного балла в рублях для врача

 **ФОТ стим вр (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат врачу 3906,0 руб (в том числе КОСГУ 211-3000,0 руб.- заработная плата , КОСГУ 213(30,2 % )- 906руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний на денежные выплаты.

**S вр**- сумма баллов по врачам в соответствие с Приложением 1 п.1 = 100 баллов

 **2. Сб ср.м.п.** (руб.)  **= ФОТ стим.ср.м.п./S ср.м.п.=1302,0 руб/50баллов=26,04руб**

Где

**Сб ср.м.п. -** стоимость одного балла в рублях для работников из числа среднего медицинского персонала

 **ФОТ стим ср.м.п. (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат работнику из числа среднего медицинского персонала =1302,0руб

 (в том числе КОСГУ 211-1000руб.- заработная плата. КОСГУ 213 ( 30,2%) -302,0 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S ср.м.п.** сумма баллов по работнику из числа среднего медицинского персонала

 в соответствие с Приложением 1 п.2 = 50 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) по работникам учитывается при составлении Плана ФХД по средствам ОМС соответственно по КОСГУ 211 и 213

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику осуществляется следующим образом

**Сi = Сб (руб) х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника за отчетный период (месяц).

**Сб(руб) -** стоимость одного балла в рублях для конкретного работника

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного работника за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным работником рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным специалистам, должно соответствовать:

- для врача-100 баллов

-для работников из числа среднего медицинского персонала=50 баллов

3.На стимулирующие денежные выплаты начисляются

 - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями

органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной

власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми

климатическими условиями;

 - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями

315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других

районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

 Приложение № 9

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работников ГБУЗ "Кабанская ЦРБ"

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера за качество деятельности медицинского дезинфектора,** среднего медицинского персонала по диетическому питанию и стерилизационной **(далее Положение)**

Настоящее Положение разработано в соответствие с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, от 28.12.2012г. № 2599-р, в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи населению, создания условий для заинтересованности медицинского персонала первичного звена в улучшении качества и доступности оказания медицинской помощи, установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества предоставляемых услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг), выполнения целевых показателей структурных преобразований системы оказания медицинской помощи, основных показателей здоровья населения, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

 Настоящее положение разработано с учетом методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 № 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», Методических рекомендаций по определению выплат стимулирующего характера работникам медицинских организаций, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Бурятия, утвержденных приказом МЗРБ от 28.01.2013 г № 61 для реализации принципа оплаты труда медицинских работников первичного звена, ориентированного на результат.

**1. Сроки действия настоящего Положения**

 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения. возникшие с 01.11.2019г и действует до окончания срока действия Положения «Об оплате труда работников ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» в данной редакции

2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию стимулирующих денежных выплат производятся из средств ТФОМС, предусмотренных тарифным соглашением в подушевом финансировании.

 **3.Порядок определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**. (далее стимулирующие выплаты)

 **3.1.** Стимулирующие выплаты производятся дезинфекторам, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной, занимающим одну полную ставку по основной должности.

3.2. Оценка деятельности дезинфектора, среднего медицинского персонала по диетическому питанию и стерилизационной по критериям качества производится ежемесячно в соответствие с Приложением № 1 к настоящему положению.

 3.3. Оценка деятельности дезинфектора, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной по критериям качества осуществляется комиссией по внутриведомственному контролю (далее –Комиссия).

 3.4. Комиссии создаются при ГБУЗ Кабанской ЦРБ (далее районная Комиссия) и ее филиалах(далее участковые Комиссии). Состав районной Комиссии утверждается Приказом главного врача ГБУЗ « Кабанская ЦРБ», состав участковых комиссий –главными врачами филиалов. Включение членов профсоюзных организаций в состав комиссии обязательно.

3.5. Заседания участковых Комиссий производятся не позднее 5 дней, заседание районной Комиссии производится не позднее 7 дней месяца, следующего за отчетным.

.

 3.6.Участковые Комиссии, районная комиссия в части работников Кабанской больницы рассматривают на своих заседаниях результаты деятельности медицинских работников, производят оценку исполнения показателей в баллах. Комиссия производит расчет количества баллов оценки качества работы конкретной медицинской сестры по каждому показателю в соответствие с Приложением № 1- далее **Бi**

**Бi-** – расчетная сумма баллов по результатам оценки труда конкретной медицинской сестры за отчетный период (месяц) в соответствие с Приложением №1

3.7.Решения участковых комиссий о величине **Бi**, оформляется Протоколом, и не позднее следующего дня направляется в районную Комиссию.

3.8. На основании представленных Протоколов районная Комиссия проводит выборочную проверку достоверности представленных данных, вносит в пределах своей компетенции коррективы в Протоколы участковых комиссий, и утверждает окончательное значение Бi Протокол заседания районной комиссии предается в Планово-экономический отдел (далее ПЭО)

3.9.Расчет стимулирующих выплат дезинфекторам, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной производится экономистом ПЭО в соответствие с Методикой оценки деятельности, определенной Приложением №2 к настоящему положению

3.10. Расчет стимулирующих выплат дезинфекторам, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной производится по каждому структурному подразделению , утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет)

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы дезинфекторам, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления дезинфекторам, среднему медицинскому персоналу по диетическому питанию и стерилизационной гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.** Специалистам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся.

**7. Внесение изменений**

 В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Законодательством.

 **Приложение №1**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Показателей и минимальные значения показателей деятельности медицинской сестры диетической**

1. **Для оценки качества работы медицинской сестры диетической используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Нарушения порядка ведения регламентирующей документации | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
| 2. |  Отсутствие контроля за своевременным проведением профилактических и периодических медицинских осмотров | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 3. | Отсутствие контроля за качеством продуктов и отпуском блюд из пищеблока по отделениям, взятием суточной пробы | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 4. | Наличие положительных результатов, при проведении производственного контроля | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

 **Приложение №2**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Показателей и минимальные значения показателей деятельности медицинского дезинфектора**

1. **Для оценки качества работы деятельности медицинского дезинфектора**

**используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Нарушения порядка ведения регламентирующей документации | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
| 2. | Несоблюдение правил охрана труда и техники безопасности при работе с дез.камерой | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 3. | Несоблюдение режима и экспозиции дезинфекции в работе | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 4. | Наличие положительных результатов, при проведении производственного контроля | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

 **Приложение №3**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Показателей и минимальные значения показателей деятельности медицинской сестры стерилизационной**

1. **Для оценки качества работы деятельности медицинской сестры стерилизационной используются следующие показатели**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Примерный перечень показателей оценки деятельности специалистов** | **Норматив****(минимальные значения показателей оценки деятельности)** | **Оценка показателя** | **Оценка показателя**  |
| **Показатель выполнения** | **Понижающий коэффициент** |
| 1. | Нарушения порядка ведения регламентирующей документации | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
| 2. | Несоблюдение правил охрана труда и техники безопасности при работе на мед. аппаратуре | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 3. | Несоблюдение правил охрана труда и техники безопасности при работе на мед. аппаратуре | 1случай и более | 10 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -10 |
| 4. | Не четкое ведение документации приема и выдачи стерильного материала | 1случай и более | 15 | Менее 1  | 0 |
|  | 1 и более | -15 |
|  | ИТОГО: |  | 50 |  |  |

**Приложение №4**

**МЕТОДИКА**

 **оценки деятельности работников**

 Для определения размера стимулирующей выплаты деятельности **медицинского дезинфектора,** среднего медицинского персонала по диетическому питанию и стерилизационной ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», ( далее работников)

 работникам по итогам работы за отчетный период, рассчитывается стоимость одного балла в рублях:

  **Сб ср.м.п.** (руб.)  **= ФОТ стим.ср.м.п./S ср.м.п.=1302 руб/50баллов=26,04руб**

Где

**Сб ср.м.п. -** стоимость одного балла в рублях для работников из числа среднего медицинского персонала

 **ФОТ стим ср.м.п. (руб.)** - ежемесячный фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления ежемесячной стимулирующих выплат работнику из числа среднего медицинского персонала =1302руб

 (в том числе КОСГУ 211-1000 руб.- заработная плата. КОСГУ 213 ( 30,2%) -302,0 руб.- начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, а также страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на денежные выплаты.

**S ср.м.п.** сумма баллов по работнику из числа среднего медицинского персонала

 в соответствие с Приложением 1 п.1; п.2, п.3, = 50 баллов

Расчет Резерва отпусков (**Р отп**) по работникам учитывается при составлении Плана ФХД по средствам ОМС соответственно по КОСГУ 211 и 213

 Размер выплаты, осуществляемый конкретному работнику осуществляется следующим образом

**Сi = Сб (руб) х Бi х Кфрi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику в рублях,

**Бi** – сумма баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника за отчетный период (месяц).

**Сб(руб) -** стоимость одного балла в рублях для конкретного работника

**Кфрi –**коэффициент фактической работы конкретного работника за отчетный месяц. (рассчитывается как отношение количества фактически отработанных конкретным работником рабочих дней в отчетном месяце к плановой месячной норме рабочих дней )

Суммарное количество максимальных значений баллов по всем показателям, установленным конкретным специалистам, должно соответствовать:

-для работников из числа среднего медицинского персонала=50 баллов

3.На стимулирующие денежные выплаты начисляются

 - районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями

органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной

власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми

климатическими условиями;

 - процентная надбавка к заработной плате, установленная статьями

315 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других

районах (местностях) с особыми климатическими условиями;

Приложение №10

 к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работникам ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ**

**РАБОТНИКОВ ГБУЗ «КАБАНСКАЯ ЦРБ»**

 1.1.Премирование работников осуществляется в целях усиления и материальной заинтересованности в повышении качества выполнения своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за порученную работу, мотивации всестороннего повышения своих профессиональных знаний и навыков

 1.2.Премирование осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год. На премирование могут использоваться средства фонда стимулирования, средства от экономии фонда оплаты труда из разных источников финансирования, а так же средства от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности.

 1.3.Премирование работников осуществляется:

по результатам работы, включая выполнение объемных и качественных показателей за месяц, квартал год, в том числе:

1.За отсутствие штрафных санкций по результатам проведенных страховыми медицинскими организациями медико-экономических экспертиз

2.Отсутствие обоснованных жалоб по оказанию стационарной медицинской помощи.

3. Доля пациентов с впервые установленной I-II стадией злокачественных новообразований всех локализаций в общем числе пациентов с впервые в жизни установленным диагнозом злокачественного новообразования (значение показателя свыше 45 %.) и( или) за каждый случай раннего выявления в фиксированной сумме в пределах ФОТ.

4.За выявление ЗНО, активно не менее 24 % от общего количества выявленных и( или) за каждый случай выявления ЗНО активно в фиксированной сумме в пределах ФОТ.

5. Удельный вес повторных инфарктов миокарда по кодам МКБ-10 I22 в амбулаторно-поликлинических условиях (значение показателя менее 35 %)

6. Доля лиц, умерших от инсульта в трудоспособном возрасте среди прикрепленного населения по кодам МКБ-10 I60, I61, I62, I63, I64 на 1 тыс. лиц трудоспособного возраста среди прикрепленного населения в амбулаторных условиях (значение показателя 0,2 и менее)

7. Доля лиц, умерших от инфаркта миокарда в трудоспособном возрасте среди прикрепленного населения по кодам МКБ-10 I21, I22 на 1 тыс. лиц трудоспособного возраста среди прикрепленного населения в амбулаторных условиях (значение показателя 0,13 и менее)

8.Охват диспансеризацией несовершеннолетних из количества подлежащих в текущем году 100 % и более.

9.За достижение показателя до суточной летальности от числа всех умерших менее 20 %

10.Выполнение плана охвата вакцинацией населения в рамках «Национального календаря профилактических прививок» и «Календаря вакцинации по эпидемиологическим показаниям» 98% и более

11.За прикрепление населения в 100 % объеме от поданных заявлений граждан в течение 5 рабочих дней, работниками участковых служб, медицинскими регистраторами.

12.По младшему медицинскому персоналу: за отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемического режима, уходу за больными по результатам обхода главных медицинских сестер, старших медицинских сестер отделений, подразделений.(основание- протокол обхода)

 -единовременно:

* за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, победу в конкурсах разного уровня, активное участие в общественной жизни коллектива.
* в связи с награждением грамотами различного уровня, присвоением почетных званий, к юбилейным датам в размерах, определенных коллективным договором
* при праздновании Дня медицинского работникам – работникам учреждения, филиалов персонально
* в честь профессиональных праздников
* в честь юбилейных дат со дня основания учреждения, филиалов
* за систематическую экономию ГСМ по отношению к установленным лимитам по приказу ЦРБ.
* Из средств ОМС при выполнении целевых показателей, согласно» Порядка осуществления выплат стимулирующего характера медицинским организациям - фондодержателям за выполнение целевых показателей», предусмотренных Тарифным соглашением об оплате медицинской помощи в системе ОМС Республики Бурятия на текущий год. Премирование , при условии перечисления стимулирующих выплат от страховых медицинских организаций на счет ЦРБ, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, может производиться единовременно при выполнении отдельных показателей за 3 месяца, 6 месяцев,9 месяцев,год.

1.4.Премия учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка

1.5.Решение о премировании работников по итогам работы за определенный период принимается главным врачом, при согласовании с выборным профсоюзным органом, с приложением показателей оценки работы структурных подразделений, представленных руководителями структурных подразделений, оформляется приказом.

1.6.Премирование осуществляется

- главных врачей филиалов, заместителей главного врача, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных главному врачу ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» непосредственно- по решению главного врача.

-руководителей структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям главного врача, по представлению заместителей главного врача

-остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения- по представлению руководителей структурных подразделений.

1.7 Премирование главного врача ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»: размер премирования устанавливается Министерством Здравоохранения Республики Бурятия

1.18.Премированию не подлежат полностью или частично работники в следующих случаях

-за ненадлежащее, несвоевременное исполнение, неисполнение должностных обязанностей;

-неисполнение приказов, распоряжений и указаний главного врача ГБУЗ «Кабанская ЦРБ», главных врачей филиалов, их заместителей, начальников отделов и заведующих отделениями, отданных в пределах их должностных полномочий.

-несоблюдение установленных сроков исполнения документов без уважительных причин;

-некачественное исполнение документов, влекущее за собой перепоручение их выполнения другому работнику;

-нарушение трудовой дисциплины и служебного распорядка, повлекшее за собой наложение на работника дисциплинарного взыскания, оформленного приказом главного врача ГБУЗ «Кабанская ЦРБ»: замечание, выговор

Вновь принятые и проработавшие менее половины истекшего месяца не подлежат премированию.

Уволенные на момент издания приказа по премированию.

1.11.Лишение премии или снижение ее размеров производится главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» по согласованию с выборным профсоюзным органом только на тот расчетный период, в котором имеют место случаи предусмотренные в пункте 1.10.Лишение премии или снижение ее размеров оформляется приказом по учреждению с обязательным указанием причин.

1.12. Сумма премий, выплачиваемая одному работнику предельными размерами не ограничивается.

Приложение №11

к Порядку

определения выплат стимулирующего

характера работников ГБУЗ»Кабанская ЦРБ»

# Положение

**О порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера специалистам, участвующим в проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, а так же детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство) в приемную или патронатную семью (далее - диспансеризация).**

(далее Положение)

 Настоящее Положение разработано на основе Приказа МЗ РФ от 15.02.2013 г № 72н «О проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации», Приказа МЗ РФ от 11.04.2013 г № 216н «Об утверждении Порядка диспансеризации детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство) в приемную или патронатную семью», в целях дальнейшего совершенствования организации медицинской помощи детскому населению, создания условий для материальной заинтересованности медицинского персонала, непосредственно участвующего в проведении диспансеризации, в выполнении дополнительного объема работ, а также в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

**1. Сроки действия настоящего Положения**

 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяет свои действия на отношения, возникшие с 01.11. 2019 и действует до окончания проведения диспансеризации.

2. **Источники финансирования**

Расходы по финансированию денежных выплат стимулирующего характера специалистам, участвующим в проведении диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации а так же а так же детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство) в приемную или патронатную семью (далее - диспансеризация).

 производятся из средств ТФОМС: предусмотренных соответствующим Приложением Тарифного соглашения об оплате медицинской помощи в системе ОМС Республики Бурятия на текущий финансовый год в части проведения диспансеризации пребывающих в стационарных учреждениях детей-сирот и детей, находящихся в трудной жизненной ситуации. предусмотренных соответствующим приложением к Тарифному соглашению об оплате медицинской помощи в системе ОМС Республики Бурятия на текущий финансовый год в части проведения диспансеризации детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе усыновленных (удочеренных), принятых под опеку (попечительство) в приемную или патронатную семью в части стимулирующих выплат врачу психиатру, медицинской сестре врача-психиатра из средств республиканского бюджета.

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

 3.1. Стимулирующие выплаты производятся специалистам (врачам и среднему медицинскому персоналу), непосредственно участвующим в диспансеризации.

 3.2.На расходы по оплате труда и начисления на выплаты по оплате труда (подстатьи расходов 211 и 213 ) по стимулирующим выплатам направляется не более 50 % от суммы дохода, поступившего за отчетный период от страховых компаний, в соответствие с оплаченными реестрами за проведенную диспансеризацию. (далее доход)

На заработную плату (подстатья расходов 211) направляется не более 38,4 % от дохода.

* 1. Во исполнение п.3.2. размер стимулирующей выплаты (подстатья 211) конкретному специалисту за отчетный период определяется следующим образом:

**Сi = Vi х Svi**

Где

**Сi -** размер выплаты, осуществляемой конкретному специалисту в рублях,

**Vi** –фактически выполненный объем услуг конкретным специалистом за отчетный период

 **Svi-** стоимость единицы объема, выполненной конкретным специалистом услуги в рублях

 3.4. Расчеты значений Svi проведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

 3.5. На размер стимулирующей выплаты конкретному специалисту (Сi) начисляются выплаты по районному регулированию.

3.6. Медицинские статистики организационно- методического кабинета, медицинские статистики филиалов представляют в планово-экономический отдел письменную информацию о фактически предъявленных и принятых к оплате реестрах за проведенную диспансеризацию за отчетный период.

3.7. Ответственные лица по Кабанской поликлинике и по поликлиникам филиалов, назначенные приказом главного врача, представляют в ПЭО письменную информацию о фактически выполненных объемах конкретным специалистом услуг, принятых к оплате в отчетном периоде, при этом в информацию не включаются объемы медицинских услуг, выполненные другими медицинскими организациями по системе межучережденческих расчетов. (услуги, выполненные путем привлечения мобильных комплексов и т.п)

3.8.Расчет стимулирующих выплат специалистам производится экономистом ПЭО в соответствие с поданной информацией, указанной в п.3.6., п.3.7.

3.9. Расчет стимулирующих выплат специалистам производится по каждому филиалу, утверждается главным врачом ГБУЗ «Кабанская ЦРБ» (далее расчет)

 Утвержденные расчеты в течение рабочего дня передаются в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы конкретным специалистам.

**4.** Стимулирующие выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления специалистам гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.**. Специалистам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, стимулирующие выплаты не производятся.

**6.** Специалистам, не имеющим действующих сертификатов, стимулирующие выплаты не производятся.

**7. Внесение изменений**. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством