

Российская Федерация  
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

г. Калининград

« 16 » декабря 2013 г.

№ 558

**Об утверждении рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений здравоохранения Калининградской области**

В соответствии с пунктом 3 приложения N 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р, с учетом 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 критериям работников, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями здравоохранения Калининградской области показателей эффективности деятельности работников (приложение).
2. Отделу экономического развития и планирования (Ю.Н. Шилину):
  - давать разъяснения, связанные с применением Методических рекомендаций по разработке государственными учреждениями здравоохранения Калининградской области показателей эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения.
3. Государственным учреждениям здравоохранения:
  - разработать с учетом Методических рекомендаций показатели эффективности деятельности работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг, и внести соответствующие изменения и дополнения в положения об оплате труда и премирования работников;
  - обеспечить заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений в рамках поэтапного внедрения "эффективного контракта" с учетом Методических

рекомендаций, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167-н "Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта".

4. Руководителям государственных учреждений здравоохранения:

- разработать порядок оценки эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения с учетом пункта 1 настоящего Приказа.

- разработать и утвердить критерии оценки эффективности медицинских, фармацевтических работников учреждения здравоохранения и прочего персонала;

- при установлении критериев оценки эффективности деятельности медицинских работников учреждений здравоохранения с указанием единицы частоты измерения, оценки в баллах нормативные значения критериев определяются для конкретного работника с учетом достигнутых и планируемых показателей деятельности;

- использовать критерии оценки деятельности работников при распределении выплат стимулирующего характера, полученных учреждением здравоохранения от оказания платных услуг.

5. Контроль исполнения настоящего Приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Т.П. Артамонову.

И.о. министра



В.В. Карташова

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**по разработке показателей эффективности деятельности**  
**работников государственных учреждений здравоохранения**  
**Калининградской области**

1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р, с учетом 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 критериям работников, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 года № 421, в целях установления показателей и критериев эффективности деятельности работников подведомственных государственных учреждений по видам учреждений и основным категориям работников.

2. Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников медицинских организаций позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников организаций от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

3. Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб.

Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодексов профессиональной этики.

Периодичность осуществления выплат устанавливается в организации.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества рекомендуется производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению.

Комиссия может быть 2-уровневой:

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом (или др. установленным документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия организации - формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и др.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;

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

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

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

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

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/1 - врачи/средний/младший.

То есть, по врачам применяется повышающий коэффициент 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1. Количество физических лиц в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1.

Например, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

$$32 \text{ физ. лица} \times 3 = 96$$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, например, - 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками предприятия, определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре:  $96 \times 10 \text{ баллов} = 960 \text{ баллов}$ .

Аналогично со средним персоналом и младшим персоналом:

Например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом в стационаре, - 1140 баллов, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим персоналом в стационаре, - 360 баллов.

Максимальное общее количество баллов в стационаре составит:

$$960 + 1140 + 360 = 2460 \text{ баллов}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 200000,00 руб., стоимость одного балла по стационару определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

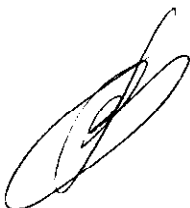
$$200\,000,00 \text{ руб.} / 2460 \text{ баллов} = 81,3 \text{ руб.}$$

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1 (по врачам - 3, по среднему персоналу - 2, по младшему персоналу - 1) и на максимальное количество баллов (10 баллов).

4. Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности работников подведомственных государственных (муниципальных) учреждений с критериями на основе балльной оценки по видам учреждений и основным категориям работников приведены в таблице.

5. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников государственных учреждений, подготовку рекомендаций по результатам полученной оценки устанавливать соответствующим актом Министерства здравоохранения Калининградской области.

И. о. Министра



В.В. Карташова

Таблица  
к Методическим рекомендациям  
по разработке показателей эффективности  
деятельности сотрудников подведомственных  
государственных учреждений  
здравоохранения  
Калининградской области

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
заведующего отделением стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение плановых показателей отделения	от 95% до 100% от 80% до 95% 100% и более	+3 0 0	Ежеквартально
2.	Оперативная активность	70% и более от 50% до 70% Менее 50%	+2 +1 0	Ежеквартально
3.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
4.	Повторная госпитализация в течение 90 дней	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
5.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежеквартально

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

- а) выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;
- б) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- в) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врача-терапевта участкового, врача ОВП**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежемесячно
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% Менее 25%	+2 +1 0	Ежемесячно
3.	Уровень госпитализации населения на участке	Менее 18% 18% и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
6.	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	Отсутствие 1 и более	+2 -1	Ежемесячно
7.	Отсутствие осложнений и декомпенсированных форм СД (в части упр. причин)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
8.	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	Более 97% Менее 97%	+1 0	Ежемесячно

**Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:**

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;**
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врача-педиатра участкового**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0	Ежемесячно
2.	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более Менее 95%	+2 0	Ежемесячно
3.	Процент активных посещений на дому	более 40% менее 45%	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных Менее 50%	+1 0	Ежемесячно
6.	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из р/д	95% и более Менее 95%	+2 0	Ежемесячно
7.	Индекс здоровья годовичков	30% и более Менее 30%	+1 0	Ежемесячно
8.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	Более 90% Менее 90%	+1 0	Ежемесячно

**Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:**

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;**
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врача (фельдшера скорой помощи)**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Расхождение диагноза, установленного врачом (фельдшером), от диагноза, установленного в приемном отделении медицинской организации	Менее 5% от 5% до 10% 10% и более	+2 +1 0	Ежемесячно
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
3.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно

**Выплаты стимулирующего характера врачу (фельдшеру скорой помощи) не начисляются в следующих случаях:**

- а) необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно;
- в) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
врача стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие Менее 5% 5% и более	+2 +1 0	Ежемесячно
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно

**Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:**

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
Врача-хирурга стационара**

№ п/п	Показатель	критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	отсутствие Менее 5% 5% и более	+2 +1 0	Ежемесячно
2.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
4.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
5.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
6.	Оперативная активность	60% и более от 45% до 60% Менее 45%	+2 +1 0	Ежемесячно
7.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие Наличие	+1 0	Ежемесячно

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

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;**
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.**

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
среднего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежемесячно
2.	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежемесячно
3.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежемесячно
4.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно

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

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности  
деятельности младшего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность
1.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежемесячно
2.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0	Ежемесячно
3.	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+1 0	Ежемесячно

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

- а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.