Приложение № \_\_\_

Положение о стимулирующих выплатах работникам

показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала

государственного автономного учреждения здравоохранения

Московской области «Ступинская стоматологическая поликлиника»

и механизмы распределения стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются с учетом качественных и количественных показателей результатов труда каждого работника за интенсивность и высокие результаты работы, за напряженность, при условии выполнения работником согласованных объемов.

Целями применения показателей и критериев оценки эффективности деятельности персонала являются:

- повышение качества медицинской помощи за счет усиления мотивации работников;

- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на здравоохранение;

- улучшение уровня материальной обеспеченности работников, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

Установить механизмы зависимости уровня оплаты труда работников организации от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Определяя показатели эффективности деятельности работников учитывается соблюдение трудовой дисциплины.

Периодичность осуществления выплат устанавливается в организации ежемесячно или ежеквартально, в соответствии с приказом по учреждению.

Механизмы распределения стимулирующих выплат не распространяются на работников хозрасчетных отделений, в отношении которых действуют специальные положения об оплате труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии финансовой возможности в учреждении. Фонд оплаты стимулирующих выплат определяется ежемесячно или поквартально, утвержденный приказом главного врача.

Плановый фонд выплат стимулирующего характера- фонд стимулирования (далее ФС), закладывается в расчет фонда оплаты труда ГАУЗ МО Ступинская СП на текущий год в размере 10% от планового фонда заработной платы, исчисленного по тарификации на 1 января планируемого года, в соответствии с пунктом 5.1 «Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Московской области».

Плановый ФС может быть увеличен при условии:

- перевыполнения согласованных объемов;

- при условии кредиторской задолженности по статье медикаменты и мягкий инвентарь.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится Комиссией, утвержденной приказом по учреждению, решения которой оформляются протоколом.

Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам устанавливаются на основе балльной оценки.

Для расчета стоимости балла применяется 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.

По заместителю главного врача по экономическим вопросам применяется повышающий коэффициент 3, по ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту, специалисту по кадрам, ведущему инженеру по охране труда, зубному технику, старшей медицинской сестре - 2, по гардеробщику, дворнику, уборщику служебных помещений, водителю автомобиля - 1.

Количество физических лиц умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции.

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1 и на максимальное количество баллов.

Показатели эффективности работников с критериями на основе балльной оценки приведены в таблице.

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

Показатели и критерии оценки эффективности

деятельности врача-стоматолога, врача-стоматолога терапевта,

врача-стоматолога детского, врача-ортодонта,

врача-стоматолога-хирурга, зубного врача.

┌────┬────────────────────────────┬───────────────┬─────────┬─────────────┐

│ N │ Показатель │ Критерии │ Оценка │Периодичность│

│п/п │ │ │ (баллы) │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 1 │Выполнение плана индиви- │ 100% │ +3 │Емемесячно │

│ │ дуальной нагрузки │от 95% до 100% │ +1 │ │

│ │ │ от 90% до 95% │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 2 │ Осложнения от медицинских │ отсутствие │ +2 │ Емемесячно │

│ │ манипуляций, обусловленные │ │ │ │

│ │ работой мед. персонала │ │ │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 3 │ Обоснованные жалобы │ Отсутствие │ +1 │ Емемесячно │

│ │ │ 1 и более │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 4 │письменные замечания от │ отсутствие │ +2 │ Емемесячно │

│ │руководства больницы и │ │ │ │

│ │контролирующих органов по

Ведению мед. документации │ │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 5. │ Соблюдение санитарно- │ соблюдение │ +2 │Ежемесячно │

│ │ эпидемиологического │ │ │ │

│ │ режима │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 6. │Соблюдение медицинской этики│ │ +2 │Ежемесячно │

│ │ и деонтологии │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках [программы](consultantplus://offline/ref=6A44AA833F09AB059496BEA460F1935E49C5C0C5B5ACE99159C71BB3BBF9701D0714F6B0D2C8BC84IAW4L) государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности

среднего медицинского персонала (кроме зубного врача и зубного техника)

┌───┬─────────────────────────────┬───────────────┬─────────┬─────────────┐

│ N │ Показатель │ Критерии │ Оценка │Периодичность│

│п/п│ │ │ (баллы) │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│1. │ Соблюдение правил получения │ Соблюдение │ +1 │ Ежемесячно │

│ │ учета и хранения │ 1 и более │ 0 │ │

│ │ медикаментов и расходных │ случаев │ │ │

│ │ материалов │ нарушений │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│2. │ Соблюдение санитарно- │ Соблюдение │ +1 │ Ежемесячно │

│ │ эпидемиологического режима │ 1 и более │ 0 │ │

│ │ │ случаев │ │ │

│ │ │ нарушений │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│3. │ Соблюдение норм медицинской │ Отсутствие │ +1 │ Ежемесячно │

│ │ этики и деонтологии │ 1 и более │ 0 │ │

└───┴─────────────────────────────┴───────────────┴─────────┴─────────────┘

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](consultantplus://offline/ref=6A44AA833F09AB059496BEA460F1935E49C5C0C5B5ACE99159C71BB3BBF9701D0714F6B0D2C8BC84IAW4L) государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности

деятельности младшего медицинского персонала

┌───┬─────────────────────────────┬───────────────┬─────────┬─────────────┐

│ N │ Показатель │ Критерии │ Оценка │Периодичность│

│п/п│ │ │ (баллы) │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│1. │ Соблюдение санитарно- │ Соблюдение │ +1 │ Ежемесячно │

│ │ эпидемиологического режима │ 1 и более │ 0 │ │

│ │ │ случаев │ │ │

│ │ │ нарушений │ │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│2. │ Соблюдение норм медицинской │ Соблюдение │ +1 │ Ежемесячно │

│ │ этики и деонтологии │ │ 0 │ │

├───┼─────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

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](consultantplus://offline/ref=6A44AA833F09AB059496BEA460F1935E49C5C0C5B5ACE99159C71BB3BBF9701D0714F6B0D2C8BC84IAW4L) государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности

деятельности кассира, оператора ЭВМ, завхоза, рабочего по ремонту и техническому содержанию зданий, сооружений, оборудования, электромонтера,

техника по обслуживанию медицинского оборудования.

┌────┬────────────────────────────┬───────────────┬─────────┬─────────────┐

│ N │ Показатель │ Критерии │ Оценка │Периодичность│

│п/п │ │ │ (баллы) │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 1 │Соблюдение правил ТБ, ПБ │ │ │Ежемесячно │

│ │ │ соблюдаются │ +1 │ │

│ │ │ │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 2 │ Соблюдение санитарно- │ соблюдается │ +1 │Ежемесячно │

│ │ эпидемического режима │не соблюдается │ 0 │ │

│ │ │ │ │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 3 │ Обоснованные жалобы │ Отсутствие │ +1 │Ежемесячно │

│ │ │ 1 и более │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 4 │Соблюдение правил внутренне-│ соблюдаются │ +1 │Ежемесячно │

│ │го трудового распорядка │не соблюдаются │ 0 │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

│ 5. │ Способность с высоким │ высокая │ +2 │Ежемесячно │

│ │ качеством выполнять │ средняя │ +1 │ │

│ │ требуемую работу при │ │ │ │

│ │ минимальном руководстве │ отсутствует │ -1 │ │

│ │ и в короткие сроки │ │ │ │

│ │ │ │ │ │

├────┼────────────────────────────┼───────────────┼─────────┼─────────────┤

Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя главного врача по экономическим вопросам.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | Высокое  Среднее | +1  0 | ежемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | . Отсутствие нарушений и замечаний  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| Тщательность, точность в исполнении порученной работы, отсутствие дефектов и ошибок в работе. | Отсутствие дефектов в работе  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |
| Своевременность отчисления налогов, выплаты заработной платы | своевременно | +2 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего бухгалтера, ведущего экономиста, зам. главного врача по ИТО.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | Высокое  Среднее  отсутствует | +1  0  -1 | Емемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | . Отсутствие нарушений и замечаний  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| Тщательность, точность в исполнении порученной работы, отсутствие дефектов и ошибок в работе. | Отсутствие дефектов в работе  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |
| Своевременность предоставления документов в ГКУМО ЦБ МО | Своевременно  Допущено нарушение сроков | +2  0 |  |
| Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве | Высокая  средняя | +2  0 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадрам

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| аименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | Высокое  Среднее | +1  0 | Емемесячно |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части  подготовки локальных правых актов и документов | . Отсутствие замечаний  1 и более случаев замечаний | +1  0 | Емемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | Отсутствие нарушений  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |
| отсутствие судебных споров, предписаний, замечаний, претензий, жалоб по итогам работы за отчетный период | отсутствуют | +2 | Емемесячно |
| Своевременность предоставления документов в ГКУМО ЦБ МО | Своевременно  Допущено нарушение сроков | +2  0 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности ведущего инженера по охране труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей | Высокое  Среднее | +1  0 | Емемесячно |
| отсутствие случаев производственного травматизма по итогам работы за отчетный период | Отсутствуют | +1 | Емемесячно |
| Обеспечение качества  выполняемых работ в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, обеспечения безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения | Обеспечивается | +1 | Емемесячно |
| Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, качество и достоверность предоставляемой информации | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |
| отсутствие замечаний, предписаний контрольно-надзорных органов | Отсутствуют | +2 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности зубного техника

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | Периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей за отчетный период | Отсутствуют претензии | +1  0 | Емемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | . Отсутствие нарушений и замечаний  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| отсутствие обоснованных жалоб пациентов на оказание медицинской помощи | Отсутствуют  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| качественное и своевременное оформление медицинской документации | Соблюдается  Не соблюдается | +1  0 | Емемесячно |
| соблюдение принципов этики | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности гардеробщика, дворника, уборщика служебных помещений, кастелянши.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря | обеспечивается | +1 | Емемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | Отсутствие нарушений и замечаний  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | Неисправности устраняются | +1 | Емемесячно |
| отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений | отсутствуют | +1  0 | Емемесячно |
| Проявление творческой инициативы при создании комфорта для пациентов | проявляется | +1 | Емемесячно |

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной медицинской сестры.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | критерии | Оценка (баллы) | периодичность |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| отсутствие претензий, замечаний со стороны контролирующих надзорных органов, руководителей за отчетный период | Отсутствуют претензии | +1  0 | Емемесячно |
| Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности. | . Отсутствие нарушений и замечаний  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| отсутствие обоснованных жалоб пациентов на оказание медицинской помощи | Отсутствуют  1 и более случаев нарушений | +1  0 | Емемесячно |
| качественное и своевременное оформление медицинской документации | Соблюдается  Не соблюдается | +1  0 | Емемесячно |
| соблюдение принципов этики | Соблюдаются  Не соблюдаются | +1  0 | Емемесячно |