**Информационная справка о внедрении «эффективного контракта» на примере учреждений здравоохранения**

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Тюменской области «Областное бюро судебно-медицинской экспертизы»

Положением об оплате труда работников ГБУЗ ТО «ОБСМЭ», утвержденным приказом руководителя ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» от 31.12.2015 г. № 152-ОД, определена система стимулирования, в которой предусмотрена, в частности, ежемесячная надбавка за высокие результаты работы в рамках перехода на «эффективный контракт».

Доля фонда оплаты труда, приходящаяся на выплату этой надбавки в общем фонде оплаты труда, составляет 18-20 %.

Для всех работников ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» разработаны и утверждены, по каждой должности, показатели и критерии эффективности деятельности работника (Положение об утверждении показателей эффективности деятельности работников ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» от 31.12.2015 г.).

Размер ежемесячной надбавки устанавливается в трудовых договорах работников.

Размер надбавки за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности деятельности на основании решения двухуровневой комиссии ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» (состав комиссии утвержден приказом начальника ГБУЗ ТО «ОБСМЭ»).

В отношении медицинского персонала 1 уровень представлен структурным подразделением: формируется из двух человек – заведующего отделением (отделом) и старшим лаборантом (лаборантом, выполняющим функции старшего лаборанта).

В отношении немедицинского персонала на 1 уровне оценка выполнения показателей эффективности производится руководителем структурного подразделения.

Функции комиссии 1 уровня:

- оценка выполнения показателей эффективности работниками структурного подразделения;

- оформление решения комиссии о форме отчета об исполнении показателей эффективности (форма отчета по показателям утверждена приказом начальника ГБУЗ ТО «ОБСМЭ»);

- ознакомление под роспись работников об оценке качества их работы;

- предоставление отчета главному экономисту в срок до 2-го числа месяца, следующего за отчетным.

2 уровень – центральная комиссия ГБУЗ ТО «ОБСМЭ».

Формируется из шести человек: начальник бюро, заместитель начальника бюро, главный экономист, главная медицинская сестра, заведующий отделением, председатель профсоюзного комитета.

Функции комиссии 2 уровня:

- рассмотрение решения комиссии 1 уровня на основании представленных отчетов;

- предоставление заключения;

- рассмотрение спорных вопросов;

- оформление проекта приказа.

Количество баллов в соответствии с критериями эффективности каждого работника ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» заполняются в расчетную форму.

Расчет осуществляется следующим образом: (максимальный размер надбавки за месяц конкретного работника / на максимально возможное количество баллов, которое может набрать работник) \* количество баллов, набранных работников за месяц) / на плановое количество рабочих дней (часов) в отчетном месяце) \* на фактически отработанное время.

При внедрении «эффективного контракта» в ГБУЗ ТО «ОБСМЭ» повысилась исполнительская дисциплина медицинского персонала в части соблюдения сроков выполнения судебно-медицинских экспертиз (невыполнение экспертиз в срок снизилось в среднем на 3 %) и алгоритма выполнения экспертиз, исключены дефекты в оформлении медицинской документации, снизились нарушения в рамках проведения производственного контроля по санитарно-эпидемиологическому режиму.

Бюджетное учреждение здравоохранения Омской области

«Клинический диагностический центр»

Положением об оплате труда работников БУЗОО «КДЦ», утвержденным приказом главного врача от 18.11.2014 г. № 194, определена система стимулирования, в которой предусмотрены, в том числе за выплаты за качество выполняемых работ по показателям и критериям эффективности.

Размер фонда оплаты труда подразделений на осуществление стимулирующих выплат за качество по показателям и критериям эффективности деятельности устанавливается ежегодно приказом главного врача БУЗОО «КДЦ» по каждому подразделению отдельно, в зависимости от доли участия и сложности оказываемых услуг. Изменение размера базового фонда стимулирования производится с учетом изменений плановых объемов медицинской помощи подразделения на предстоящий год.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников по должностям разработаны и утверждены Положением по оплате труда работников, утвержденным приказом главного врача от 18.11.2014 г. № 194. Проводится постоянная работа по их совершенствованию, вносятся соответствующие изменения.

Выплата за качество выполняемых работ работниками показателей и критериев эффективности деятельности осуществляется ежемесячно после подведения итогов работы БУЗОО «КДЦ» за предыдущий период (месяц) после анализа результатов проверок, актов медико-экономической экспертизы реестров, разбора жалоб и претензий, по итогам работы комиссий по трудовой дисциплине и внутреннего контроля качества.

Приказом главного врача БУЗОО «КДЦ» утверждены порядок подведения итогов эффективности деятельности подразделений, положение о работе комиссий, состав комиссий 1 и 2 уровней (приказ главного врача   
от 30.12.2014 г. № 243 «Об организации работы по оценке эффективности деятельности работников БУЗОО «КДЦ»).

Оценка эффективности деятельности подразделений производится комиссией 2 уровня ежемесячно после завершения отчетного периода.

Размер стимулирующего фонда подразделения по итогам работы за прошедший месяц определяется с помощью показателя оценки эффективности деятельности подразделения (коэффициент). Коэффициент умножается на величину базового уровня стимулирующего фонда подразделения.

Расчет коэффициента, как показателя оценки эффективности деятельности структурного подразделения производится на основе достижения им плановых показателей за оцениваемый период в соответствии с критериями.

Одновременно комиссия 1 уровня на основе статистических данных, актов проверок, журналов учета проверок в течение 3-х рабочих дней после завершения отчетного периода рассчитывает результаты оценки деятельности по критериям качества каждого работника подразделения.

Результаты оценки деятельности работников подразделения оформляются протоколом по форме утвержденной приказом главного врача.

Оценка эффективности деятельности каждого работника определяется на основе достижения им критериев оценки деятельности работника в соответствии с занимаемой должностью и выражается в баллах. Результат оценки эффективности деятельности работника рассчитывается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

Комиссия 2 уровня рассматривает результаты оценки эффективности деятельности работников подразделений и работников, оцениваемых индивидуально. Решение Комиссии оформляется протоколом заседания Комиссии.

Комиссия второго уровня при необходимости может корректировать стимулирующий фонд подразделения (работника) при наличии обоснованных причин.

На основании протоколов Комиссий осуществляется расчет стоимости 1 балла следующим образом.

Базовый стимулирующий фонд умножается на коэффициент оценки работы подразделения за месяц.

Отношение рассчитанного фонда стимулирования за оцениваемый месяц (результат работы комиссии второго уровня) к суммарному количеству набранных баллов по подразделению по протоколу (результат деятельности комиссии первого уровня) определяет стоимость 1 балла.

Расчет суммы по каждому конкретному работнику исчисляется как произведение стоимости 1 балла и уровня оценки данного работника в баллах.

Начисление стимулирующих выплат работникам производится на основании приказа главного врача.

Внедрение «эффективного контракта» в БУЗОО «КДЦ» позволило сохранить кадровый потенциал врачей и средних медицинских работников на уровне 2014 года, повысить их мотивацию на качественное выполнение работы в полном объеме. Рост уровня средней заработной платы за 2015 год составил: по врачам - 104,5 %; по среднему медицинскому персоналу –111,6 %. Достигнута дифференциация в оплате труда, что стимулирует работников на качественное выполнение трудовых функций.

В 2015 году плановое задание учреждения по диагностическим исследованиям возросло более чем в 3 раза.

Качество и доступность оказываемых услуг повысилось, так процент не принятых к оплате счетов страховыми компаниями за оказанную медицинскую помощь за 2015 год составил всего 0,01 % (в 2014 г. - 0,07 %).

Таким образом, действующая система стимулирования каждого работника через оценку достижения им показателей эффективности деятельности в конечном итоге усиливает финансовую стабильность учреждения в целом.