Информационная справка

по вопросу применения «эффективного контракта»

в ГБУЗ СК «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер» (ГБУЗ СК «СККОД»)

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в учреждении определен пунктом 4 Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер» (ГБУЗ СК «СККОД»).1

Работодатель в лице главного врача (далее - главный врач) учреждения в целях поощрения работников учреждения может устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории; надбавка за высокие результаты выполняемых работ (надбавка за качество); выплата за интенсивность работы: персональная надбавка за интенсивность работы (персональная надбавка); надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения; премиальные выплаты; иные стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, в виде надбавки, могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в фиксированной сумме. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к должностному окладу (окладу).

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда сформированного за счет всех источников финансирования учреждения, если иное прямо не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

Порядок распределения фонда оплаты труда на осуществление стимулирующих выплат, расчетный период для начисления стимулирующей выплаты по структурным подразделениям зависит от назначения стимулирующей выплаты и прописывается в локальных нормативных актах учреждения.

**Надбавка за высокие результаты выполняемых работ** работникам учреждения производятся при наличии фонда оплаты труда для выплаты надбавки и в соответствии с Порядком установления размера надбавки за высокие результаты выполняемых работ работникам учреждения,2 утвержденным главным врачом учреждения по согласованию с уполномоченным представителем профсоюзного комитета учреждения.

Настоящий Порядок определяет размеры, условия осуществления надбавки за высокие результаты выполняемых работ (трудовых функций) медицинскому (фармацевтическому) персоналу, непосредственно участвующему в оказании медицинских услуг и персоналу, создающему условия для предоставления медицинских услуг учреждения на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых количественными и качественными показателями, и обеспечивает единый подход при определении трудового вклада каждого работника структурного подразделения с учетом достижений конкретных показателей количества и качества оказываемых медицинских услуг (выполнения работ) на основании критериев, утвержденных Порядком.

Надбавка за качество может устанавливаться работникам учреждения как в фиксированной сумме, так и в процентах к должностному окладу (окладу) в расчете на штатную должность (профессию) в пределах средств, запланированных на указанные цели за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год и, при необходимости, корректируется по категориям персонала.

Надбавка за высокие результаты выполняемых работ: стимулирует рост квалификации работников; создает возможность более объективно оценить трудовые усилия конкретных работников и побудить к выполнению наиболее сложных и ответственных работ; обеспечивает более высокие размеры заработной платы работникам, вносящим наибольший вклад в результаты работы.

Условия получения надбавки за высокие результаты выполняемых работ: наличие фонда оплаты труда для выплаты надбавки; высокие результаты выполняемых работ (трудовых функций): количественные и/или качественные.

Выплата надбавки за высокие результаты выполняемых работ производится работникам, занимающим штатные должности (профессии) с учётом внутреннего и внешнего совместительства. Надбавка за высокие результаты выполняемых работ в отчетном периоде устанавливается работникам исходя из критериев оценки деятельности работников учреждения (врачи-специалисты, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, служащие, рабочие) и/или выполнения модели конечных результатов (руководители структурных подразделений, старшие медицинские сестры, заместители главного врача, главный бухгалтер, главная медицинская сестра).

Модель конечных результатов (МКР) для установления надбавки за высокие результаты выполняемых работ, состоящая из целевых показателей эффективности и результативности деятельности структурного подразделения (учреждения) утверждается главным врачом учреждения. Размер надбавки за высокие результаты выполняемых работ зависит от выполнения модели конечных результатов структурным подразделением (учреждением) в отчетном периоде.

Примеры:

1.Ключевые показатели эффективности работы заместителей главного врача, главного бухгалтера, главной медицинской сестры учреждения.

| № п/п | Стратегические  цели | № | Ключевые показатели  эффективности | Стандарт | Вес показателя | Вес цели, значимость в % |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Обеспечение доступности оказания медицинской помощи | 1 | Выполнение плана госпитализаций в системе ОМС в круглосуточном стационаре | выполнение утвержденного норматива от 95% до 105% | 6 | 40 |
| 85%-94% | 3 |
| менее 84% и более 105% | 2 |
| 2 | Выполнение плана госпитализаций по ВМП | 95% и более | 6 |
| 85-94 | 3 |
| менее 84 | 2 |
| 3 | Выполнение плана госпитализаций в системе ОМС в дневном стационаре | выполнение утвержденного норматива от 95% до 105% | 6 |
| 85%-94% | 3 |
| менее 84% и более 105% | 2 |
| 4 | Соблюдение предельных сроков ожидания консультаций в поликлинике | 10 дней и менее | 5 |
| более 10 дней | 1 |
| 2 | Удовлетворенность пациентов качеством оказания медицинской помощи | 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пациентов и их родственников | отсутствие | 5 | 21 |
| наличие | 0 |
| 6 | Отсутствие обоснованных замечаний к соблюдению объемов, сроков, качеству и условиям предоставления медицинской помощи со стороны СМО и ТФОМС согласно МЭК, МЭЭ, ЭК | отсутствие | 3 |
| наличие | 0 |
| 7 | Удовлетворенность пациентов качеством оказания медицинской помощи по результатам анкетирования | удовлетворены 80 % и более | 4 |  |
| менее 79% | 2 |
| 3 | Удовлетворенность персонала работой в коллективе | 8 | Укомплектованность штатных должностей врачами-специалистами | 80 и более | 2 | 21 |
| 79 и менее | 1 |
| 9 | Укомплектованность штатных должностей средним медицинским персоналом | 80 и более | 2 |
| 79 и менее | 1 |
| 10 | Удовлетворенность персонала работой в коллективе по результатам анкетирования | удовлетворены 80 % и более | 4 |
| менее 79% | 2 |
| 11 | Инновационность в работе с персоналом и пациентами использование новых подходов и методов, обновление существующей практики | применение | 4 |
| не применение | 0 |
| 4 | Рост доходов от оказания платных услуг | 12 | Выполнение финансового плана по бюджету | 95%-110% , (плюс 2 балла за каждые 10% перевылнения) | 5 | 9 |
| 85%-94% | 3 |
| менее 84% | 2 |
| 5 | Исполнительская дисциплина | 13 | Отсутствие замечаний к работе со стороны профильных отделов МЗ СК, ТФОМС, МИАЦ, главного врача учреждения | отсутствие замечаний | 4 | 10 |
| наличие замечаний | 0 |
| 14 | Отсутствие дефектов ведения и оформления медицинской документации, отсутствие дефектов ведения медицинской и служебной документации в АИС "Эверест" в подведомственных структурных подразделениях | отсутствие дефектов | 2 |
| наличие дефектов | 0 |
|  | | | | | 58 | 100 |

2.Критерии оценки деятельности работников учреждения

| Структурное подразделение, персонал | Критерии | Базовая значимость критерия,%; совокупная оценка критериев (норматив = 100%) |
| --- | --- | --- |
| Поликлиническое отделение | |  |
| Врачи-специалисты | Отсутствие отказов в оплате медицинской помощи (уменьшение оплаты медицинской помощи) по вине работника согласно актам МЭЭ, МЭК и ЭК СМО | 10 |
| Отсутствие дефектов, расхождений по результату разборов на КИЛИ, ВК и КИК | 10 |
| Отсутствие дефектов оформления, ведения необходимой медицинской и учетно-отчетной документации, в том числе в электронной форме | 10 |
| Выполнение плана посещений  (норматив от 90% и выше): |  |
| от 90% и выше | 20 |
| от 80% до 90% (базовая значимость критерия - 15%) |  |
| от 65% до 80% (базовая значимость критерия - 10%) |  |
| от 50% до 65% (базовая значимость критерия - 5%) |  |
| менее 50% (базовая значимость критерия - 0%) |  |
| Уровень качества лечения (УКЛ): |  |
| коэффициент уровня качества лечения  (норматив = 0,95-1,00): |  |
| 0,95-1,00 | 20 |
| 0,90-0,94 (базовая значимость критерия - 15%) |  |
| 0,80-0,89 (базовая значимость критерия - 10%) |  |
| менее 0,79 (базовая значимость критерия - 0%) |  |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по выполнению своих трудовых обязанностей | 10 |
| Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима | 10 |
| Соблюдение этики, деонтологии и отсутствие обоснованных жалоб | 10 |
| Итого: | 100 |
| Средний  медицинский  персонал | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, отсутствие замечаний по выполнению своих трудовых обязанностей | 20 |
| Отсутствие дефектов оформления, ведения необходимой медицинской и учетно-отчетной документации, в том числе в электронной форме | 20 |
| Отсутствие дефектов медицинской помощи, нарушений при оказании медицинской помощи | 20 |
| Соблюдение правил санитарно-эпидемиологического режима | 20 |
| Соблюдение этики, деонтологии и отсутствие обоснованных жалоб | 20 |
| Итого: | 100 |
| Младший  медицинский  персонал | Отсутствие дефектов в обеспечении интенсивного, непрерывного и качественного наблюдения за пациентами, нарушений норм медицинской этики и деонтологии | 20 |
| Отсутствие дефектов ежедневной влажной уборки, обеззараживания уборочного инвентаря, сбора и обеззараживания отходов | 20 |
| Отсутствие чрезвычайных происшествий в отделении | 20 |
| Соблюдение требований биологической и противопожарной безопасности, охраны труда | 20 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, исполнительской дисциплины в выполнении распоряжений вышестоящего персонала | 20 |
| Итого: | 100 |

Критерии оценки деятельности работников учреждения (количественные и/или качественные) для установления надбавки за качество разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда при оказании и создании условий для оказания медицинской помощи на всех этапах диагностического и лечебного процесса.

Для установления надбавки за качество заполняется лист критериев оценки деятельности работников учреждения. Конкретный размер надбавки каждого конкретного работника напрямую зависит от выполнения работником критериев оценки деятельности работников учреждения.

Надбавка за высокие результаты выполняемых работ не выплачивается: на установленные работникам доплаты компенсационного характера (совмещение должностей, профессий); увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; расширение зон обслуживания); работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет; работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание в соответствии со ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) в период действия дисциплинарного взыскания.

Базовые размеры надбавки за высокие результаты выполняемых работ по должностям, профессиям устанавливается главным врачом учреждения с учетом ранжирования по должностям (междолжностные различия сложности труда) и указаны в Приложении к Порядку.

Примеры:

1.Базовые размеры надбавки за высокие результаты выполняемых работ (врачи-специалисты)

|  |  |
| --- | --- |
| Структурное подразделение, специалисты | Базовый размер надбавки за высокие результаты выполняемых работ, руб. |
| Поликлиническое отделение |  |
| Врачи-специалисты: |  |
| - при наличии высшей квалификационной категории | 18800 |
| - при наличии первой квалификационной категории | 15850 |
| - при наличии второй квалификационной категории | 12800 |

2.Базовые размеры надбавки за высокие результаты выполняемых работ (средний медицинский персонал)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Структурное подразделение,  персонал | Базовый размер надбавки  за высокие результаты выполняемых работ, руб. | |
| Стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения | |
| до 3-х лет | 3 года и выше |
| Поликлиническое отделение |  |  |
| Средний медицинский персонал | 5 000 | 6 500 |

3.Базовые размеры надбавки за высокие результаты выполняемых работ (младший медицинский персонал)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Структурное подразделение, должность | Базовый размер надбавки  за высокие результаты выполняемых работ, руб. | | |
| Стаж непрерывной работы в учреждениях здравоохранения | | |
| до 3-х лет | от 3-х до 5 лет | 5 лет и выше |
| Поликлиническое отделение: |  |  |  |
| Санитар | 2 300 | 2 950 | 3 550 |

За отчетный период принимается календарный месяц. Рассмотрение итогов оценки деятельности работников учреждения осуществляется производственным советом учреждения (совет).

Для расчета размера надбавки за высокие результаты выполняемых работ специалистами планово-экономического отдела заполняется ведомость расчета надбавки за высокие результаты выполняемых работ за отчетный период по утвержденной форме. Надбавка за высокие результаты выполняемых работ начисляется и выплачивается работникам учреждения на основании приказа главного врача учреждения.

Порядком предусмотрена Методика расчета надбавки за высокие результаты выполняемых работ, разработанная для каждой категории персонала учреждения.

**Влияние внедрения эффективного контракта** на улучшение качества работы учреждения:

-усиление требований к качеству работы;

-закрепление квалифицированных кадров;

-повышение качества услуг;

-рост дисциплины в коллективе;

-расширение прав руководителя для мотивации работников учреждения;

-совершенствование системы стимулирования и мотивации эффективности труда в учреждении;

-рост заработной платы работника в зависимости от результатов и качества труда;

-возможность получения стимулирующих выплат за месяц в зависимости от результатов и качества труда.

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

Локальные нормативные акты учреждения:

1. Приказ ГБУЗ СК «СККОД» от 30 июня 2015 г. № 05/7-1-02-529 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер».

2. Приказ ГБУЗ СК «СККОД» от 30 июня 2015 г. № 05/7-1-02-530 «Об утверждении Порядка установления размера надбавки за высокие результаты выполняемых работ работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер» (ГБУЗ СК «СККОД»).

3. Приказ ГБУЗ СК «СККОД» от 30 июня 2015 г. № 05/7-1-02-531 «Об утверждении Порядка установления персональной надбавки за интенсивность работы работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер».

4. Приказ ГБУЗ СК «СККОД» от 17 ноября 2015 г. № 05/7-1-02-771 «Об утверждении Положения о премировании работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ставропольского края «Ставропольский краевой клинический онкологический диспансер».