



МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

ПРИКАЗ

от 03.03.2017

№ 385

г.Симферополь

Об утверждении методических рекомендаций по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым

С целью реализации Указа Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, Плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 г. N 2599-р, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016 г. протоколом № 11, методическими рекомендациями 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, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методические рекомендации по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения по видам учреждений и основным категориям работников учреждений здравоохранения,

отнесенным к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым (далее – Методические рекомендации) (приложение 1).

2. Руководителям учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым:

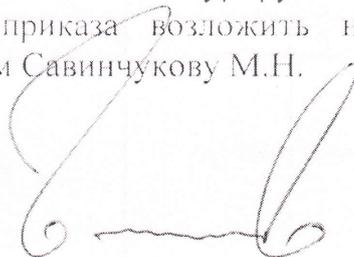
2.1. разработать и утвердить Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат в 2017 году (далее – Положение) с учетом рекомендаций, определенных приложением 1 к данному приказу;

2.2. предоставить информацию в планово-экономическое управление Министерства здравоохранения Республики Крым об утверждении Положений в срок до 01.03.2017 года.

3. Начальникам управлений, отделов Министерства здравоохранения Республики Крым осуществлять координацию работы учреждений, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым, по применению Методических Рекомендаций, а также давать разъяснения по курирующим направлениям.

4. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Республики Крым Савинчукову М.Н.

Министр



А.И.Голенко

**Методические рекомендации
по разработке типовых Положений о порядке и условиях начисления
стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности
работников учреждений здравоохранения по видам учреждений и основным
категориям работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению
Министерства здравоохранения Республики Крым**

1. Общие положения

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 26.11.2012 г. N 2190-р, планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2599-р, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г. протоколом № 11, методическими рекомендациями 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, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 июня 2013 г. N 421 для использования при разработке и утверждении Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений здравоохранения по видам учреждений и основным категориям работников.

Методические рекомендации разработаны в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений здравоохранения, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым.

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников учреждений (далее – Учреждения) от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом в рамках перевода работников на эффективный контракт.

2. Основные понятия и требования

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, сложности выполняемой работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом с учетом обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, недопущения какой бы то ни было дискриминаций – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, деятельности учреждения в целом.

Оценка результатов и качества работы и установление размеров стимулирующих выплат работникам осуществляется с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей эффективности работы, разработанных в Учреждении по каждой категории работников. Показатели и критерии эффективности деятельности Учреждений должны характеризовать основную деятельность Учреждения, в первую очередь выполнение государственного задания, плановых объемов оказания медицинской помощи населению, показателей, оценивающих финансово-экономическую деятельность, а также работу с кадрами.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и требования профессиональной этики.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также

необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития отрасли.

Периодичность осуществления выплат устанавливается в Учреждении.

Объем средств на указанные выплаты определяется размерами, обеспечивающими доведение уровня заработной платы работников до уровня, установленного приложением 3 к постановлению Совета министров Республики Крым от 29.10.2014 года № 424 «Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Республике Крым» с учетом положений постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года № 973, соблюдая дифференциацию в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.

3. Механизм реализации

3.1.Руководитель Учреждения утверждает Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности работников учреждений (далее – Положение). В положении необходимо утвердить показатели и критерии оценки эффективности работы по категориям (специализации) работников; механизм определения величины выплаты стимулирующего характера в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности работы.

3.2.Распределение стимулирующих выплат по критериям эффективности производит Комиссия, утвержденной приказом по Учреждению.

Комиссия может быть 2-х уровневой:

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

Функции комиссии:

- оценивается выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень - центральная комиссия Учреждения – 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 общебольничному персоналу;
- определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- оформляет решение комиссии протоколом;

- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат; -
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев эффективности работы.

3.3. При распределении стимулирующих выплат необходимо обеспечить возможность реализации следующих принципов:

- соблюдение требований законодательства, предъявляемых к системе оплаты труда в государственном учреждении, в т.ч.: обеспечение минимального размера оплаты труда (МРОТ); соответствие структуры заработной платы медицинских работников по всем категориям;
- обеспечение равной оплаты за равноценный труд;
- обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества;
- способность подстраиваться под уровень финансового обеспечения учреждения с учетом поступления средств из различных источников;
- способность учитывать изменения на рынке труда и потребностей учреждения в различных специалистах;
- формирование соотношения между гарантированными и стимулирующими выплатами;
- формирование у медицинских работников мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков;
- соответствие критериев для материального стимулирования медицинских работников основным целям учреждения.

3.4. В протоколах заседания комиссии второго уровня в обязательном порядке необходимо указать:

- объем выполнения государственного задания (выполнение планового объема оказания медицинской помощи) за отчетный период в целом по учреждению и по каждому структурному подразделению;
- объем средств, направляемых на стимулирующую выплату в разрезе источников поступления средств.

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

При разработке механизма определения индивидуальной величины выплаты стимулирующего характера каждому отдельному медицинскому работнику можно применить два основных варианта: величина стимулирующей выплаты либо возрастает в зависимости от степени соблюдения показателей и критериев, либо наоборот, базовые размеры стимулирующих выплат (фиксированная величина) уменьшается при несоблюдении показателей и критериев. Второй вариант более предсказуем. Изначально максимальная величина выплаты для каждого медицинского работника определяется в процентном отношении к должностному окладу, что уже создает для него мотивацию повышать те свои характеристики, от которых зависит величина стимулирующей выплаты.

Определение размера фиксированной величины (базового размера) стимулирующей выплаты можно осуществить в несколько этапов:

1. Определяется годовой фонд оплаты труда, необходимый для выполнения целевых показателей уровня средней заработной платы, установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" развития отрасли на текущий год (ФОТ ц.п.) с учетом численности, обеспеченной фондом оплаты труда, утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2. Определяется гарантированная часть заработной платы (ФОТгар.) в расчете на текущий год по категориям работников и в целом по учреждению (сумма по должностным окладам, компенсационным выплатам, стимулирующим надбавкам).

3. Общая сумма стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности (ФОТ стим.) определяется по формуле:
ФОТ стим. = ФОТ ц.п. - ФОТгар.

4. Аналогичные расчеты проводятся по каждой категории работников.

5. Определяется средний процент стимулирующей выплаты (от должностного оклада) в расчете на месяц исходя из общей суммы стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности по каждой категории работников и суммы по должностным окладам для данной категории работников. При этом необходимо учитывать, что доля стимулирующих выплат (с учетом стимулирующих надбавок и премий) должна составлять 30% в структуре заработной платы.

6. Средний коэффициент применяется к должностному окладу каждого работника соответствующей категории для определения базового размера стимулирующей выплаты.

Этот метод применим в случае 100-процентного (или более) выполнения государственного задания, плановых объемов оказания медицинской помощи и как следствие - финансирования расходов на заработную плату в объеме, предусмотренном планом финансово-хозяйственной деятельности.

В случае существующих рисков по выполнению государственного задания, плановых объемов оказания медицинской помощи более применим повышающий вариант на основе балльной оценки. Для расчета стоимости балла могут применяться повышающие коэффициенты, установленные в учреждении по категориям работников. Не рекомендуется устанавливать повышающие коэффициенты для отдельных работников.

При этом варианте механизм расчета может быть следующий:

1. Определяется фактический результат (количество баллов) деятельности работников в баллах, рассчитанный по результатам оценки выполнения показателей работы по каждой категории работников или по учреждению в целом с учетом повышающих коэффициентов (если таковые есть).

2. Определяется фонд оплаты труда в расчетном периоде (сумма денежных средств, полученных от страховых компаний на оплату труда, финансового обеспечения госзадания, средств от приносящей доход

деятельности), необходимый для выполнения целевых показателей уровня средней заработной платы, установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" развития отрасли на текущий год (ФОТ ц.п.) с учетом численности, обеспеченной фондом оплаты труда, утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3. Рассчитывается гарантированная часть заработной платы в расчетном периоде (ФОТгар.) по категориям работников и в целом по учреждению (сумма по должностным окладам, компенсационным выплатам, стимулирующим надбавкам).

4. Общая сумма стимулирующих выплат по показателям и критериям эффективности (ФОТ стим.) по категориям работников и в целом по учреждению определяется по формуле:

$$\text{ФОТ стим.} = \text{ФОТ ц.п.} - \text{ФОТгар.}$$

При этом необходимо учитывать, что доля стимулирующих выплат (с учетом стимулирующих надбавок и премий) должна составлять 30% в структуре заработной платы.

5. Стоимость одного балла определяется путем деления общей суммы, направляемой на стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности по каждой категории работников или в целом по учреждению на количество баллов по этой же категории работников или в целом по учреждению.

6. Фактический размер стимулирующей выплаты определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, полученных при оценке эффективности деятельности каждого работника с учетом повышающего коэффициента (если таковой имеется).

Конкретные размеры, условия выплаты и порядок их исчисления устанавливаются Положением, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Система оценки результатов деятельности работников определяется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

4. Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности работников с критериями на основе балльной оценки по видам учреждений и основным категориям работников.

4.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего отделением стационара:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Выполнение плановых показателей отделения (госзадание, законченные случаи и проч.)	от 95% до 100% от 80% до 95%	+4 0

2.	Оперативная активность	70% и более от 50% до 70% менее 50%	+2 +1 0
3.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля)	Отсутствие 1 и более	+1 0
4.	Повторная госпитализация в течение 90 дней	Отсутствие 1 и более	+1 0
5.	Обоснованные жалобы (рассмотрение комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	+1 0

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.

4.2 Показатели и критерии эффективности деятельности врачебного персонала:

4.2.1. врача-терапевта участкового:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Выполнение плановых показателей (госзадание, законченные случаи и проч.)	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0
2.	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% менее 25%	+2 +1 0
3.	Уровень госпитализации населения на участке	менее 18% 18% и более	+1 0
4.	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных менее 50%	+1 0
5.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0
6.	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	Отсутствие 1 и более	+2 -1
7.	Отсутствие осложнений и декомпенсированных форм сахарного диабета (в части упр. причин)	Отсутствие 1 и более	+1 0
8.	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	более 97% менее 97%	+1 0

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.

4.2.2. врача-педиатра участкового:

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

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.

4.2.3. врача общей практики (семейного врача):

использовать показатели пунктов 4.2.1 и 4.2.2.

4.2.4. врача (фельдшера) скорой помощи:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Расхождение диагноза, установленного врачом (фельдшером), от диагноза, установленного в приемном отделении медицинской организации	Менее 5% от 5% до 10% 10% и более	+5 +1 0
2.	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0

3.	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+2 0
4.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0

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.

4.2.5. врача стационара:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Выполнение плановых показателей (госзадание, законченные случаи и проч.)	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0
2.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	Отсутствие менее 5% 5% и более	+2 +1 0
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0
4.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0
5.	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0

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.

4.2.6. врача хирурга стационара:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Выполнение плановых показателей (госзадание, законченные случаи и проч.)	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	+3 +1 0
2.	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	Отсутствие менее 5% 5% и более	+2 +1 0

3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+1 0
4.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	+1 0
5.	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	+1 0
6.	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	+1 0
7.	Оперативная активность	60% и более от 45% до 60% Менее 45%	+2 +1 0
8.	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие 1 и более	+1 0

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.

4.3 Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	+2 0
2.	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+2 0
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+2 0
5.	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения комиссии)	Отсутствие 1 и более	+2 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 государственных гарантий бесплатно.

4.4 Показатели и критерии эффективности деятельности младшего медицинского персонала:

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1.	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+2 0
3.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	+2 0
4.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	+4 0
5.	Обоснованные жалобы (с учетом результатов рассмотрения комиссии)	Отсутствие 1 и более	+2 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 государственных гарантий бесплатно.

4.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений (организаций) могут дополняться (заменяться) иными показателями и критериями в зависимости от специфики работы, с учетом приоритетности показателей, характеризующих объем и качество выполняемой работы. При этом необходимо учесть, что у врачей и среднего медицинского персонала размер стимулирующей выплаты зависит в основном от индивидуальных показателей их деятельности. Для этого используются критерии, всесторонне характеризующие лечебно-диагностический процесс и имеющие преимущественно качественный характер. Для заведующих отделениями и старших медицинских сестер используются критерии, позволяющие оценить деятельность отделения в целом.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, должны отвечать ряду требований:

1. напрямую зависеть от уровня оцениваемого фактора в работе конкретного специалиста, и в существенно меньшей степени – от других условий;
2. соответствовать задачам структурного подразделения и учреждения в целом;
3. среди приоритетов в иерархии критериев на первое место должны выступать показатели, характеризующие качество и эффективность медицинской помощи, в то время как прочие критерии должны иметь меньший приоритет;
4. быть дифференцированными по виду деятельности работника конкретной специальности и должности;
5. по возможности носить объективный характер и сводить к минимуму субъективный подход к оцениванию;

6. быть простыми в расчете и интерпретации как членом комиссии, так и самим работником;
7. давать возможность оцениваться ежемесячно или чаще.

5. Заключительные положения

5.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений (организаций) устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения (организациях).

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по основной должности и по совместительству отдельно. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно с учетом оценки критериев эффективности деятельности. В случае если работник отработал неполный месяц (очередной, учебный отпуск, период временной нетрудоспособности и т.д.), денежная выплата производится за фактически отработанное время. Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, денежная выплата стимулирующего характера не выплачивается. Решение о назначении денежной выплаты оформляется приказом руководителя учреждения здравоохранения.

5.3. Ответственность за осуществление стимулирующих выплат медицинским работникам в соответствии с настоящими Методическими рекомендациями, за достоверность представляемых отчетов об использовании средств на осуществление стимулирующих выплат возлагается на руководителей учреждений здравоохранения.