



РЕСПУБЛИКА КРЫМ
СОВЕТ МИНИСТРОВ
РАДА МІНІСТРІВ
ВЕЗИРЛЕР ШУРАСЫ

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПРИКАЗ

от 28.04.2014 № 196
г. Симферополь

О порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплатах работникам учреждений здравоохранения

В соответствии Постановлением Совета министров Республики Крым от 22 апреля 2014 года № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Методические рекомендации по разработке Положений о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в учреждениях здравоохранения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (Далее – Методические рекомендации).

2. Руководителям республиканских учреждений и учреждений, переданных с 17.03.2014 года на финансирование Министерству здравоохранения Республики Крым в соответствии с приложением 15 постановления Государственного Совета Республики Крым от 17.03.2014 №1750-6/14 "О внесении изменений в постановление Верховной Рады Автономной Республики Крым от 22.02.2014 №1576-6/14 "О бюджете Автономной Республики Крым на 2014 год»:

2.1. разработать до 3 мая 2014 года проекты Положений о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат (далее Положения) с учетом критериев, определенных Методическими рекомендациями;

2.2. согласовать до 5 мая 2014 года проекты Положений с руководителями структурных подразделений Министерства здравоохранения Республики Крым, курирующие соответствующее республиканское учреждение;

2.3. предоставить до 7 мая 2014 года утвержденные Положения в установленном порядке в управление кадровой политики и аккредитации Министерства здравоохранения Республики Крым;

2.4. ежемесячно, в срок до 5-го числа, начиная с 1 июня 2014 года, осуществлять мониторинг начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в разрезе структурных подразделений, а также в разрезе категорий

работников с направлений результатов мониторинга на электронный адрес: **plan_mzark@mail/ru** с пометкой «Мониторинг».

3. Начальникам управлений (отделов) охраны здоровья, главным врачам ТМО, ЦРБ, ЦГБ, ЦПМСП:

3.1. разработать и утвердить до 5 мая 2014 года Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат с учетом критериев, определенных Методическими рекомендациями;

3.2. предоставить до 10 мая 2014 года утвержденные Положения в установленном порядке в управление кадровой политики и аккредитации Министерства здравоохранения Республики Крым;

3.3. ежемесячно, начиная с 1 июня 2014 года, осуществлять мониторинг начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в разрезе структурных подразделений, а также в разрезе категорий работников;

3.4. ежемесячно до 5-го числа каждого месяца, следующего за отчетным, предоставлять информацию о повышении уровня оплаты труда работников учреждений здравоохранения региона с учетом выплат стимулирующего характера в управление экономики, планирования и бухгалтерской отчетности Министерства здравоохранения Республики Крым на электронный адрес: **plan_mzark@mail/ru** (с пометкой «Мониторинг»);

4. Управлению экономики, планирования и бухгалтерской отчетности Министерства здравоохранения Республики Крым :

4.1. принять меры по обеспечению финансирования расходов по выплате заработной платы с учетом дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в размерах, определенных пунктом 3 Постановления Совета министров Республики Крым от 22 апреля 2014 года № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты»;

4.2. ежемесячно до 8-го числа месяца, следующего за отчетным, осуществлять мониторинг средней заработной платы в разрезе республиканских, муниципальных учреждений здравоохранения, а также учреждений, переданных с 17.03.2014 года на финансирование Министерству здравоохранения Республики Крым, в том числе по основным категориям медицинского и другого персонала учреждений;

4.3. ежемесячно до 10-го числа месяца, следующего за отчетным, предоставлять информацию о повышении уровня оплаты труда работников учреждений здравоохранения с учетом выплат стимулирующего характера в Министерство социальной политики Республики Крым.

5. Начальникам управлений, отделов Министерства здравоохранения Республики Крым осуществлять координацию работы учреждений, входящих в сферу управления Министерства, по применению Методических Рекомендаций, а также давать разъяснения по курирующим направлениям.

6. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя министра здравоохранения Республики Крым Чалову Ю.А.

Министр

П. Михальчевский

**Методические рекомендации
по разработке Положений о порядке и условиях начисления
дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в учреждениях
здравоохранения, их руководителей и работников по видам учреждений и
основным категориям работников**

1. Общие положения

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 22 апреля 2014 года № 76 «О поэтапном повышении заработной платы работников бюджетных учреждений, заведений и организаций в сфере образования, науки, физической культуры и спорта, здравоохранения, культуры, социальной защиты» для использования при утверждении Положений о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2014 году в учреждениях здравоохранения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

Рекомендуемые показатели и критерии позволяют установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников медицинских учреждений (далее – Учреждения) от объема и качества предоставляемых услуг

2. Основные понятия и требования

Выплаты стимулирующего характера – это выплаты, предусмотренные работникам Учреждений с целью повышения их заинтересованности в достижении качества и эффективности результатов их труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

В Учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, предусмотренные действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым (например, за наличие Почетных званий и наград Российской Федерации, Республики Крым, Автономной

Республики Крым, Украины, СССР и союзных республик СССР, а также получения Благодарности, Почетной грамоты и др.)

Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе критериев и показателей по каждой категории работников Учреждения. Показатели эффективности и критерии эффективности деятельности Учреждений и их руководителей должны характеризовать основную деятельность Учреждения, в первую очередь выполнения плановых показателей, 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.

Решение о премировании может быть принято руководителем учреждения самостоятельно или на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором трудится работник, в отношении которого вносится представление.

Основанием для премирования являются высокая эффективность труда, подтвержденная отзывами пациентов, выполнение особо важной работы в сжатые сроки, проявление инициативы при выполнении трудовых обязанностей, выразившейся во внедрении новых методов и решений, экономное использование материально-технических, энергетических ресурсов, применяемых в работе.

Решение о премировании руководителей учреждений здравоохранения, их заместителей, главных бухгалтеров осуществляется по решению вышестоящего органа управления на основании мотивированного обращения руководителя соответствующего учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться **как в процентах** к должностному окладу (ставке), так и в **абсолютном размере**.

Выплаты стимулирующего характера **максимальными размерами не ограничены**.

Периодичность осуществления выплат устанавливается в Учреждении.

Объем средств на указанные выплаты в 2014 году определяется размерами, зафиксированными при доведении уровня заработной платы работников до уровня, установленного абзацем 2 пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 31 марта 2014 года №193 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы и сотрудников государственных и муниципальных органов Республики Крым и г. Севастополя», с учетом дифференциации в оплате труда работников, занимающие различные должности, относящиеся к одной категории.

3. Примерные показатели и критерии эффективности деятельности руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников

3.1. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, руководителя и структурных подразделений:

3.1.1 амбулаторно-поликлинического учреждения:

- выполнение плана деятельности учреждения;
- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 30 %);
- запущенность онкологических заболеваний (не более 30%);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);
- удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (75% и более из числа опрошенных);
- выполнение планов по достижению соотношения заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате, дифференцированной согласно постановлению Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 №76;
- укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности);
- укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности).

3.1.2 амбулаторно-поликлинического учреждения (детская поликлиника):

- выполнение плана деятельности учреждения;
- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (не менее 40 %);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);
- удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (75% и более из числа опрошенных);
- выполнение планов по достижению соотношения заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате, дифференцированной согласно постановлению Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 №76;
- укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности);
- укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности);
- уровень охвата новорожденных ранним врачебным наблюдением (патронажам) (более 95%);
- охват профилактическими прививками (90% и более).

3.1.3 детского и взрослого стационара:

- выполнение плана деятельности;
- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- средние сроки пребывания больного на койке (от 95% до 100% норматива);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);
- удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (750% и более из числа опрошенных);

- выполнение планов по достижению соотношения заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате, дифференцированной согласно постановлению Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 №76;

- укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности);

- укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности).

3.1.4 обособленного подразделения скорой медицинской помощи (станции):

- процент вызовов со временем доезда до 20 минут (80% и более);
- доля расхождений диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения медицинского учреждения (менее 5%);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения комиссии Учреждения);

- выполнение планов по достижению соотношения заработной платы по всем категориям медицинских работников к средней заработной плате, дифференцированной согласно постановлению Совета министров Республики Крым от 22.04.2014 №76;

- укомплектованность врачебным персоналом (70% и более от штатной численности);

- укомплектованность средним медицинским персоналом (70% и более от штатной численности).

3.1.5 заведующего отделением стационара:

- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- оперативная активность (70% и более);
- отсутствие гнойно-септических осложнений после плановых операций (кроме стационаров терапевтического профиля);
- отсутствие повторной госпитализации в течение 90 дней;
- отсутствие дефектов, недочетов в оформлении медицинской документации отделения;

-отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения комиссии Учреждения).

3.1.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, структурных подразделений **не начисляется** в следующих случаях:

- выполнения планового задания ниже 75-80%;
- наложения обоснованного дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявления в учреждении (структурных подразделений) нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличие фактов нарушений, осуществления лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

3.2 Показатели и критерии эффективности деятельности врачебного персонала:

3.2.1. врача-терапевта участкового:

- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений (30% и более);
- уровень госпитализации населения на участке (не более 18%);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);
- удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (50% и более из числа опрошенных);
- отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин);
- отсутствие осложнений и декомпенсированных форм СД (в части управляемых причин);
- охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих).

3.2.2. врача-педиатра участкового:

- выполнение плановых показателей по сети, штатам и контингентам (не менее 95%);
- процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов (95% и более);
- процент активных посещений на дому (более 40%);
- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);
- удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи (50% и более из числа опрошенных);
- процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из роддома (100% и более);
- индекс здоровья годовичков (30% и более);
- полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам (более 90%);

3.2.3. врача общей практики-семейной медицины :

использовать показатели пунктов 3.2.1 и 3.2.2.

3.2.4. врача (фельдшера) скорой помощи:

- расхождение диагноза установленного врачом (фельдшером) от диагноза установленном в приемном отделении медицинского учреждения ;
- отсутствие случаев нарушения медицинской этики и деонтологии;
- отсутствие недочетов и дефектов в оформлении медицинской документации;

-отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);

3.2.5. врача стационара:

- осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов) не более 5%;

- расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов;

- отсутствие случаев нарушения медицинской этики и деонтологии;

- отсутствие недочетов и дефектов в оформлении медицинской документации;

-отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения);

3.2.6. врача хирурга стационара:

- осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов) не более 5%;

- расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов;

- оперативная активность (60% и более);

- гнойно-септические осложнения после плановых операций;

- отсутствие случаев нарушения медицинской этики и деонтологии;

- отсутствие недочетов и дефектов в оформлении медицинской документации;

- отсутствие обоснованных жалоб пациентов (с учетом результатов рассмотрения врачебной комиссии Учреждения).

3.2.7 Выплаты стимулирующего характера врачебному персоналу не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- выявления фактов необоснованного взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь.

3.3 Показатели и критерии эффективности деятельности среднего медицинского персонала:

- своевременность и полнота выполнения врачебных назначений;

- соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов;

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- соблюдение норм медицинской этики и деонтологии.

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь

3.4 Показатели и критерии эффективности деятельности младшего медицинского персонала:

- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;

- соблюдение норм медицинской этики и деонтологии;

- выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных.

Выплаты стимулирующего характера среднему медицинскому персоналу не начисляется в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявления фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь.

3.5. по прочим учреждениям, их руководителям и структурных подразделений, сотрудникам показатели и критерии эффективности определять согласно Паспортам, утвержденным главными распорядителями средств в соответствии с программой классификации расходов, сформированной с использованием элементов программно-целевого метода.

4. Механизм реализации

Руководитель Учреждения утверждает Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат и представляет его на согласование с вышестоящим органом управления, в сферу которого он входит.

Распределение стимулирующих выплат по критериям качества рекомендуется производить Комиссией, 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 (или другим установленным документом);
- 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 проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы;
- готовит документы на согласование в вышестоящий орган о размерах поощрения руководителю Учреждению, его заместителям, главному бухгалтеру.

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