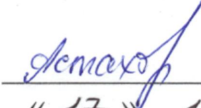


УТВЕРЖДАЮ:
Главный врач ГБУЗ РК «КРКПЦ»
О.Н. Лебедева
«17» 10 2025 г.

«Мотивированное мнение
выборного органа
первичной профсоюзной
организации учтено»

Председатель профсоюзного
комитета ГБУЗ РК
«КРКПЦ»


А.В. Астахова
«17» 10 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми
республиканский клинический перинатальный центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях:

- обеспечения усиления мотивации работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации специалистов;
- обеспечения материальной заинтересованности работников в профессиональном и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, направленной на повышение эффективности здравоохранения;
- установления действенных механизмов регулирования уровня оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых медицинских услуг, в том числе в рамках перевода медицинских работников на эффективные контракты;
- повышения уровня реального содержания заработной платы за счет выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. N 14 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми";

- Приказом от 30 июня 2018 г. № 6/274 Министерства здравоохранения Республики Коми «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- Приказом Министерства здравоохранения Республики Коми от 10 февраля 2022 г. N 2/52 "Об утверждении положения об оплате труда руководителей государственных учреждений Республики Коми, в отношении которых Министерство здравоохранения Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, за исключением Государственного казенного учреждения Республики Коми "Центр обеспечения деятельности Министерства здравоохранения Республики Коми";

- Приказом Министерства здравоохранения Республики Коми от 25 июля 2011 г. N 7/266 "О главных внештатных специалистах Министерства здравоохранения Республики Коми";

- Коллективным договором ГБУЗ РК "Коми республиканский клинический перинатальный центр"

1.3. Положение регулирует порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

2. Перечень выплат стимулирующего характера

2.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и установления действенных механизмов уровня оплаты труда в зависимости от объема и качества предоставляемых медицинских услуг в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавки за стаж работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фонда компенсационных выплат и должностных окладов, оптимизации штатной численности работников.

2.3. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.4. Выплаты стимулирующего характера учитываются при расчете среднего заработка.

2.5. На выплаты стимулирующего характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6. Выплаты стимулирующего характера учитываются в составе заработной платы при доведении её размера до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3. Надбавки за стаж работы

3.1. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в (далее - надбавка за стаж) в следующих размерах к должностному окладу, окладу, ставке заработной платы:

при стаже работы от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет - 30 процентов.

3.2. Надбавка выплачивается исходя из установленного должностного оклада, оклада, ставки заработной платы, без учета доплат и надбавок.

3.3. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) по основной должности руководителям, специалистам, служащим и рабочим в Учреждениях;

2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих в Учреждениях;

3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;

4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

3.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавок за стаж работы.

3.4.1. В стаж засчитывается:

1) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в органах управления здравоохранения, в государственных учреждениях, а также на должностях врачей, врачей-стажеров и провизоров, на должностях среднего медицинского персонала и младшего медицинского персонала в организациях независимо от организационно-правовой формы, в учреждениях социального обслуживания и госсанэпиднадзора (независимо от перерывов в работе);

2) время пребывания в интернатуре/ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных и фармацевтических дисциплин в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях учреждений;

6) время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

7) время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от организационно-правовой формы собственности;

8) время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Минюста России, УФСИН России;

9) время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

10) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания в период учебы студентам медицинских высших и средних образовательных учреждений;

11) время работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество;

12) время работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений;

13) время службы в Вооруженных Силах СССР, СНГ и РФ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

3.4.2. В стаж также засчитывается (при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки):

1) время работы на выборных должностях в органах законодательной (представительной) и исполнительной власти и профсоюзных органах;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

3) время работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 г.;

4) время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. Надбавки за качество выполняемых работ

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды надбавок за качество:

- 1) надбавка за квалификационную категорию;
- 2) ежемесячные денежные выплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;
- 3) надбавка врачам-специалистам, специалистам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) образование или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги, руководителям, имеющим ученую степень кандидата или доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук;
- 4) надбавка лицам, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», «Народный врач СССР»;
- 5) доплаты молодым специалистам;
- 6) другие надбавки за качество выполняемых работ (в т.ч. выплаты за наставничество).

4.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации.

4.2.2. Надбавка за квалификационную категорию по должностям, входящим в профессиональные квалификационные группы «Врачи и провизоры», «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием», «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 20 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 30 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 50 процентов.

Руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главной акушерке надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 15 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 25 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Главному врачу, заместителям главного врача из числа медицинского персонала, надбавка за квалификационную категорию устанавливается по специальности "Организация здравоохранения и общественного здоровья".

4.2.3. Квалификационная категория учитывается при работе работников по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

4.2.4. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается:

- 1) по основной должности;
- 2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

4.3. В целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, устанавливается норматив ежемесячных денежных выплат врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием и специалистам со средним медицинским образованием, оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, в соответствии с перечнем должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, утвержденным приложением №1 к Положению:

а) врачам-специалистам, специалистам с высшим профессиональным образованием - 4000 рублей;

б) специалистам со средним медицинским образованием, работающим с врачами-специалистами либо оказывающим медицинскую помощь в амбулаторных условиях самостоятельно - 2000 рублей.

4.3.1. Денежные выплаты, установленные в соответствии с пунктом 4.3. Положения, осуществляются медицинским работникам, работающим по основной должности и/или по совместительству. Конкретный размер денежных выплат каждому работнику определяется по итогам месяца в зависимости от выполненных объемов и качества медицинской помощи в соответствии с установленным порядком.

4.3.2. Порядок осуществления ежемесячных денежных выплат за оказание медицинской помощи в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара и методика оценки деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий для повышения доступности медицинской помощи:

4.3.2.1. Денежные выплаты производятся ежемесячно за фактически отработанное время с учетом оценки качества работы врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием по показателям оценки эффективности, являющимся приложениями № 2 - 4 к положению.

4.3.2.2. Предельный объем средств, направленных на осуществление денежных выплат, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{пр}} = ((K_{\text{вс}} + (K_{\text{всп}} * k_{\text{у}})) * N_{\text{п1}}) + ((K_{\text{см}} + (K_{\text{смп}} * k_{\text{у}})) * N_{\text{п2}}),$$

где:

$N_{\text{п1}}$ – норматив ежемесячных выплат (в соответствии с п. 4.3. настоящего Положения 4000 руб. и 2000 руб.);

$K_{\text{вс}}$ – количество занятых штатных единиц врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;

$K_{\text{всп}}$ – количество занятых штатных единиц врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара;

$k_{\text{у}}$ – коэффициент участия специалистов параклинических подразделений в оказании амбулаторной помощи;

$K_{\text{см}}$ – количество занятых штатных единиц специалистов со средним медицинским образованием, работающих с врачами – специалистами;

$K_{\text{смп}}$ – количество занятых штатных единиц специалистов со средним медицинским образованием параклинических подразделений, работающих с врачами – специалистами.

4.3.2.3. На врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРКПЦ» ежемесячно проводится внутриведомственная экспертиза деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием для определения размера выплат с учетом выполненных объемов и качества медицинской помощи. Комиссией утверждается протокол по показателям оценки значимости деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи.

4.3.2.4. Заведующие консультативно-диагностическим отделением, отделением функциональной диагностики, центра охраны репродуктивного здоровья подростков, отделением вспомогательных репродуктивных технологий представляют в экономический отдел таблицу учета рабочего времени и показатели оценки значимости деятельности каждого отдельного сотрудника по итогам заседания врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРКПЦ».

4.3.2.5. Начисление ежемесячных денежных выплат в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара, производится в месяце, следующем за отработанным месяцем по итогам заседания врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРКПЦ».

4.3.2.6. Экономический отдел, в соответствии с настоящим Положением, рассчитывает размер выплат по каждому сотруднику, участвующему в реализации мероприятий в целях повышения доступности медицинской помощи в амбулаторных условиях и в условиях дневного

стационара, готовит приказ о выплате денежных средств данным специалистам и представляет его на подпись главному врачу.

4.3.2.7. Начисление производится на основании приказа по Учреждению, подписанного главным врачом. С начисленной работнику суммы удерживается налог на доходы физических лиц в установленном порядке. Денежные выплаты учитываются при расчете среднего заработка.

4.4. В целях стимулирования работников Учреждения устанавливается надбавка за ученую степень в следующих размерах: врачам-специалистам, специалистам, имеющим высшее медицинское (фармацевтическое) образование или иное высшее образование, предоставляющим медицинские услуги, руководителям (за исключением руководителей учреждения), имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 20 процентов должностного оклада.

Надбавка руководителям учреждения, имеющим ученую степень кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических) наук – 20 процентов должностного оклада.

4.4.1. Надбавка устанавливается:

- 1) по основной должности;
- 2) работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении;
- 3) работникам, замещающим временно отсутствующих работников по должностям, требующим полной отработки рабочего времени;
- 4) работникам при дежурстве сверх месячной нормы рабочего времени без занятия штатной должности (кроме пребывания работника в состоянии готовности выполнять трудовые обязанности по требованию работодателя в свободное от основной работы время).

4.5. Надбавка лицам (за исключением руководителей Учреждения), имеющим почетное звание "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Республики Коми", "Заслуженный работник Республики Коми", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации" - 10 процентов должностного оклада, "Народный врач СССР" - 20 процентов должностного оклада.

Надбавка руководителям Учреждения, имеющим почетное звание «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации», устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада, «Народный врач СССР» – 20 процентов должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово "Народный" или "Заслуженный", надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка устанавливается по основной должности и по совместительству.

4.6. Молодым специалистам по должностям врачей и среднего медицинского персонала, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере 20 процентов к должностному окладу. Доплата устанавливается по основной должности и по совместительству.

4.6.1. Условия установления доплат молодым специалистам:

1) Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждениях на должностях, относящихся к категориям врачей и среднего медицинского персонала.

2) Доплаты молодым специалистам относящихся к категориям врачей и среднего медицинского персонала устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

3) Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливаются с даты трудоустройства. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения.

Доплаты молодым специалистам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, устанавливаются с даты приема на работу. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата приема на работу.

4) Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения здравоохранения в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5) Молодым специалистам обучающимся по программам ординатуры, совмещающих работу в учреждениях на медицинских должностях (средний медицинский персонал, врачи-стажеры при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях в

качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания ординатуры.

Доплаты молодым специалистам, приступившим к работе в год окончания ординатуры, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

б) в случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, находился в отпуске по беременности и родам, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 2, 3, 4, 5 настоящего пункта, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.7. Другие надбавки за качество выполняемых работ:

- 1) врачам, старшим акушеркам и старшим медицинским сестрам стационарных и амбулаторно-поликлинических отделений, основная работа которых является дневной, при выполнении дополнительной работы на условиях совместительства на круглосуточных постах в свободное от основной работы время в выходной день устанавливается надбавка за качество выполняемых работ за обеспечение бесперебойной работы в размере 100 % должностного оклада за фактически отработанные часы. Надбавка начисляется ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за отчетный месяц. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавок предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел одновременно с табелем учета рабочего времени.
- 2) индивидуальные надбавки за качество выполняемых работ, устанавливаемые за выполнение конкретной работы, определенной по основному месту работы, на основании показателей оценки деятельности работника. Размеры индивидуальной надбавки за качество устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по должности по основному месту работы на квартал по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за предшествующий квартал. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавки предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел в течение 5 рабочих дней с даты окончания отчетного квартала. Надбавка начисляется ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени. Работникам, вновь вступившим на должность и не отработавшим полный период отчетного квартала, надбавка за качество за выполнение конкретной работы устанавливается приказом главного врача Учреждения на период до наступления очередного квартала, которому предшествовал отчетный квартал, в течение которого они выполняли указанную конкретную работу.
- 3) выплаты за наставничество в размере 10 % должностного оклада за каждого работника, в отношении которого осуществляется

наставничество в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной специальности, на период срока наставничества, работникам, работающим по основной должности и/или по совместительству. Потребность в наставничестве определяет и принимает решение о назначении или неназначении наставников для работников Комиссия второго уровня на основании заявления руководителей структурных подразделений. Надбавка устанавливается на срок не более 6 месяцев со дня начала работы работника, в отношении которого осуществляется наставничество. Надбавки начисляются ежемесячно за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени. Надбавки за наставничество устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) на квартал по результатам оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней за предшествующий квартал. Протокол оценки эффективности деятельности для установления надбавок предоставляется Комиссиями 1 уровня в экономический отдел в течение 5 рабочих дней с даты окончания отчетного квартала. Работникам, вновь приступившим к наставничеству и не отработавшим полный период отчетного квартала, надбавка за наставничество устанавливается приказом главного врача Учреждения на период до наступления очередного квартала, которому предшествовал отчетный квартал, в течение которого они выполняли указанную работу. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

4.8. Порядок определения размера других видов надбавок за качество выполняемых работ:

4.8.1. Установление надбавок за качество выполняемых работ, указанных в пункте 4.7., производится на основании ходатайства руководителя структурного подразделения и заместителя главного врача, курирующего соответствующее подразделение.

4.8.2. Показатели и критерии оценки для установления надбавок за качество выполняемых работ утверждены в Приложении № 5.

4.8.3. Конкретные размеры надбавок каждому работнику определяются в Протоколе решения Комиссии 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» в зависимости от количества полученных баллов, согласно утвержденным показателям и критериям оценки эффективности деятельности для конкретного работника.

5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200 процентов должностного оклада, оклада, ставки заработной платы. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за максимальное количество баллов по показателям оценки деятельности работника,

устанавливается на квартал приказом по учреждению. С учетом финансовых возможностей Учреждения размеры надбавок в течение квартала могут изменяться.

5.2. Врачебному (а также работникам, имеющим высшее образование, предоставляющим медицинские услуги) и среднему медицинскому персоналу фактическое начисление надбавок осуществляется в заработную плату за месяц, следующий за отработанным месяцем, по итогам работы и оценки эффективности деятельности работника Комиссиями первого и второго уровней, а также по итогам заседаний врачебной комиссии ГБУЗ РК «КРКПЦ» за фактически отработанное время прошедшего месяца на основании табеля учета рабочего времени.

Медицинским работникам, относящимся к категории молодых специалистов, и имеющим соответствующую доплату, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по истечении первых трех месяцев работы в учреждении.

5.3. Работникам учреждения из числа немедицинского персонала, а также фармацевтического и младшему медицинскому персоналу фактический размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется ежемесячно в конце отчетного месяца по итогам работы и оценки эффективности деятельности работника за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

5.4. Работникам учреждения, являющимся главными внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Коми (далее МЗ РК), дополнительно по основному месту работы устанавливается надбавка за осуществление функций главного внештатного специалиста Министерства здравоохранения Республики Коми, размер надбавки устанавливается приказом МЗ РК.

5.5. Порядок определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

5.5.1. Показатели и критерии оценки для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждены в Приложении №6. Если установлен основной показатель, то в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

5.5.2. Размеры надбавки устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавки начисляются за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени.

5.5.3. Конкретные размеры надбавок каждому работнику определяются в Протоколе решения Комиссии 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» в зависимости от количества полученных баллов, согласно утвержденным показателям и критериям оценки эффективности деятельности для конкретной должности.

5.5.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

5.6. Выплаченная надбавка может быть пересчитана по факту времени – с даты установления нарушения, в том числе по итогам проведения внешней экспертизы.

В случае, если экспертиза, проведенная после отчетного месяца, выявила нарушение по оказанию медицинской помощи, производится перерасчет показателей и стимулирующей надбавки за месяц, в котором произошло нарушение.

6. Премияльные выплаты

6.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды премирования:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период.

Премияльные выплаты устанавливаются с учетом количества и качества затраченного труда и рассчитываются за фактически отработанное время за отчетный период – за отработанные часы, отдельно по основному месту работы и по совместительству, за исключением дней, оплата за которые произведена исходя из расчета среднего заработка (служебные командировки, нахождение на курсах повышения квалификации, учебный отпуск, очередной трудовой отпуск и в других случаях, установленных трудовым законодательством).

6.2. Основаниями для издания приказа об установлении премиальных выплат по итогам работы являются:

- 1) наличие экономии фонда оплаты труда по учреждению за отчетный период или экономии по другим статьям расходов, которую возможно направить на расходы оплаты труда на основании анализа финансово-экономического состояния учреждения;
- 2) поступление дополнительных финансовых средств, в том числе, за счет принятых и оплаченных сверхплановых объемов медицинской помощи или целевых средств на оплату труда.

Премия не распределяется главному врачу, размер премиальных выплат главному врачу определяется Министерством здравоохранения РК.

6.3. Размер премиальных выплат рассчитывается в соответствии с порядком, установленным в п.6.6.

Максимальные размеры коэффициентов трудового участия по категориям работников устанавливаются Комиссией 2 уровня по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» (КТУ мах.) и указываются в протоколе по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ».

На премию по итогам работы начисляется районный коэффициент и надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Суммы премиальных выплат относятся к расходам на оплату труда и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

6.4. Сроки выплаты премии: премия по итогам работы за отчетный период выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной

платы не ранее последнего текущего месяца отчетного периода и не позднее последнего месяца следующего отчетного периода при наличии оснований и выполнении условий для установления премиальных выплат.

6.5. Условиями установления премиальных выплат по итогам работы являются выполнение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников согласно Приложению № 7.

При прекращении трудового договора с сотрудником премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период выплачиваются при выполнении следующих условий:

- 1) период, за который производится премирование, отработан полностью и возможно произвести оценку эффективности деятельности работника на основании установленных показателей.
- 2) в бухгалтерии учреждения есть информация о действующем расчетном счете для перечисления бывшему работнику.

При прекращении трудового договора в связи с увольнением до окончания отчетного периода, установленного для выплаты премии по итогам работы, премия не выплачивается, т.к. отсутствуют основания для проведения оценки эффективности деятельности бывшего работника.

6.6. Порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы:

а) размер средств, направляемых на премиальные выплаты, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ эк} = \text{ФОТ п} - \text{ФОТ ф} - \text{ФОТ оо}$$

где:

ФОТ эк – размер экономии фонда оплаты труда по учреждению;

ФОТ п – утвержденный плановый фонд оплаты труда на отчетный период;

ФОТ ф – фактический начисленный фонд оплаты труда за отчетный период нарастающим итогом с учетом выплаты кредиторской задолженности за предыдущий период (при наличии);

ФОТ оо – резервный фонд на оплату предстоящих отпусков и сохранения среднего заработка в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Расчеты производятся с учетом районного коэффициента и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

За счет средств ФОМС экономия фонда оплаты труда может быть увеличена на сумму сложившейся и неиспользованной экономии ФОТ прошедшего периода.

Размер средств на премиальные выплаты по итогам работы, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ пр} = \text{ФОТ эк} / 1,7$$

ФОТ пр – размер средств на премиальные выплаты по итогам работы без учета районного коэффициента и надбавки за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

Рассчитанный таким способом размер средств на премиальные выплаты указывается в приказе по учреждению и заносится в программу по начислению заработной платы.

б) по каждому работнику рассчитывается конкретный коэффициент трудового участия исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы отдельно по основной работе, внутреннему совместительству – КТУ к.

Конкретные размеры устанавливаются в протоколе по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ» Комиссией 2 уровня и заносятся в программу по начислению заработной платы.

в) рассчитывается фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов по формуле:

$$\text{КТУ факт.} = \text{КТУ к.} / \text{Нвр.} \times \text{Фвр.}$$

где,

КТУ факт.- фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов;

КТУ к. – установленный коэффициент трудового участия исходя из достижения целевых показателей и критериев оценки эффективности работы.

Нвр.- норма рабочего времени в часах, установленная за расчетный период для работника;

Фвр. – фактически отработанное работником рабочее время в часах;

КТУ фактическое рассчитывается в программе по начислению заработной платы отдельно для основной работы и совместительства.

г) для расчета стоимости одного коэффициента применяется следующая формула:

$$\text{СОБ} = \text{ФОТ пр} / \text{МБ}, \text{ где}$$

СОБ – стоимость 1 коэффициента;

ФОТ пр – размер средств на премиальные выплаты по итогам работы;

МБ – сумма всех фактических КТУ (КТУ факт.) по всем работникам по всем видам работы (основная, внутреннее и внешнее совместительство).

д) определяется сумма премиальной выплаты на каждого сотрудника отдельно для основной работы и совместительства по формуле:

$$\text{ПВ} = \text{СОБ} \times \text{КТУ факт.}$$

где,

ПВ - премия по итогам работы за отчетный период по работнику (по основной работе или совместительству).

СОБ – стоимость 1 коэффициента;

КТУ факт. - фактическое КТУ по работнику с учетом отработанных за расчетный период часов.

Выплаченная премия может быть пересчитана по факту времени – с даты установления нарушения, в том числе по итогам проведения внешней экспертизы.

7. Порядок оценки эффективности деятельности работников

7.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, являются приложениями к данному Положению. Внесение изменений в «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников» производится на основании приказа главного врача с учетом мнения представительного органа работников.

7.2. Размер стимулирующих надбавок и премиальных выплат определяется в зависимости от количества полученных баллов:

- максимальное количество полученных баллов означает выплату в размере 100 % от максимального размера.

- количество баллов ниже максимального на 1 балл означает выплату в размере 90 % от максимального размера.

- количество баллов ниже максимального на 2 балла означает выплату в размере 80 % от максимального размера;

- количество баллов ниже максимального на 3 и более баллов означает выплату в размере 50 % от максимального размера.

Если в показателях и критериях оценки значимости деятельности установлен основной показатель то, в случае его невыполнения, остальные показатели работнику не применяются, расчет выплат стимулирующего характера не производится.

7.3. Для определения оценки эффективности деятельности работников в учреждении формируется Комиссия, состоящая из 2-х уровней. Персональный состав комиссий утверждается приказом по учреждению. Комиссия действует на основании утвержденного Положения о комиссии по оценке эффективности труда работников ГБУЗ РК «КРКПЦ».

Функции комиссии 1 уровня:

- оценивает выполнение показателей эффективности работников структурного подразделения;

- оформляет решение комиссии протоколом (или иным установленным документом);

- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

Оценка эффективности деятельности работников немедицинских подразделений (отдел кадров, бухгалтерия, экономический отдел, АХО, пищеблок и т.д.) проводится руководителем, в должностные обязанности которого входит руководство структурным подразделением, или создается комиссия 1 уровня.

Функции комиссии 2 уровня:

- оценивает выполнение показателей эффективности работы заведующих отделениями, старших медицинских сестер (акушеров), начальников отделов, заместителей главного врача;

- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

- оформляет протокол решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников;

- вносит коррективы в оценку эффективности деятельности работников и размеры стимулирующих надбавок по итогам работы врачебной комиссии,

ЛКК, КИЛИ, КАК, экспертизы СМО, ведомственного контроля и внутренней экспертизы.

7.4. Экспертная оценка качества выполняемых работ осуществляется на следующих уровнях:

- 1 уровень – заведующий отделением (руководитель структурного подразделения);
- 2 уровень – заместитель главного врача по клинико-экспертной работе, заместитель главного врача по акушерско-гинекологической помощи, заместитель главного врача по педиатрической помощи;
- 3 уровень – врачебная комиссия по внутреннему контролю качества медицинской помощи учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Работникам учреждения за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут выплачиваться материальная помощь, выплаты поощрительного характера, не входящие в перечень выплат стимулирующего характера, утвержденный настоящим Положением.

В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса РФ работодатель вправе поощрить сотрудника следующим образом:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить ценным подарком, почетной грамотой;
- представить к званию лучшего по профессии и др.

Для поощрения работника издается соответствующий приказ.

8.2. Положение является локальным нормативным актом, утверждаемым в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

8.3. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости. Любые изменения, вносимые в настоящее Положение, производятся в соответствии с п. 4.3. Коллективного договора.

8.4. Текст настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

8.5. Настоящее Положение вступает в силу с даты подписания, распространяет свое действия на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 г., и действует до замены его новым Положением.

Приложение № 1

Перечень должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, которым устанавливаются доплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара.

1. Должности врачей-специалистов и специалистов с высшим профессиональным образованием:

- 1) Врач-акушер-гинеколог
- 2) Врач-генетик
- 3) Врач ультразвуковой диагностики
- 4) Врач-уролог
- 5) Врач детский уролог-андролог
- 6) Врач-анестезиолог-реаниматолог
- 7) Врач клинической лабораторной диагностики
- 8) Врач - лаборант

2. Должности специалистов со средним медицинским образованием:

- 1) Акушерка
- 2) Медицинская сестра, работающая с врачами специальностей, указанных в разделе 1 настоящего приложения.
- 3) Медицинская сестра процедурной
- 4) Операционная медицинская сестра
- 5) Медицинская сестра-анестезист
- 6) Фельдшер-лаборант (медицинский лабораторный техник)
- 7) Лаборант

Показатели оценки эффективности деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста и специалиста с высшим профессиональным образованием исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности (в процентах) (*)	100	50
Случаи неоказания, несвоевременного оказания либо оказания медицинской помощи ненадлежащего качества, выявленные по результатам актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	20
Процент случаев несвоевременной госпитализации, приводящей к ухудшению состояния больного или развитию осложнений, по информации, представленной медицинской организацией, оказывающей стационарную медицинскую помощь, от общего числа направленных в стационар	0	5
Процент осложнений при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	Не более 1,5	10
Обоснованные жалобы пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	10
Процент случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	5

*) стоимость 1 процента выполнения норматива объема медицинской помощи составляет 0,5 балла.

Расчет баллов производится по формуле: $B = O \cdot 0,5$, где B – количество баллов, полученное за фактически выполненные объемы медицинской помощи;

O – фактически выполненные объемы медицинской помощи (в процентах от планового показателя).

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

Приложение № 3

Показатели оценки эффективности деятельности специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Обеспечение уровня выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности (в процентах) (**)	100	50
Отсутствие случаев нарушения установленных санитарных правил и норм	0	15
Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	0	15
Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	20

**) для медицинских сестер, акушерок, работающих с врачами-специалистами, показатель рассчитывается исходя из объемов медицинской помощи, фактически выполненных соответствующим врачом-специалистом, по методике расчета показателя Б показатель¹ при стоимости 1 процента выполнения норматива объемов медицинской помощи 0,50 балла.

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

Показатели оценки эффективности деятельности специалистов с высшим медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара

(для параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и условиях дневного стационара).

Показатели оценки качества работы специалистов	Значение показателей деятельности специалистов	Удельный вес показателя (баллы)
Процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности на одну ставку по конкретной специальности** (в процентах) (*)	100	50
Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии медицинской организации	0	25
Процент случаев некачественного оформления медицинской документации от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	0	25

*) стоимость 1 процента выполнения норматива объема медицинской помощи составляет 0,5 балла.

Расчет баллов производится по формуле: $B = O \cdot 0,5$, где B – количество баллов, полученное за фактически выполненные объемы медицинской помощи;

O – фактически выполненные объемы медицинской помощи (в процентах от планового показателя).

При перевыполнении плана объемных показателей медицинской помощи, показателем деятельности специалиста устанавливается значение 100 %.

**) специальность – врач ультразвуковой диагностики.

Приложение № 5/1

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по организационно-методической работе	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное проведение разборов случаев осложнений, возникших по оказанию медицинской помощи беременным, в период родов и послеродовой период по данным РКЦ в ЛПУ Республики Коми, а также случаев мертворождений	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества разборов случаев осложнений	Выполнение	100	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по акушерско-гинекологической помощи	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное проведение разборов случаев осложнений, возникших по оказанию медицинской помощи беременным, в период родов, в послеродовой период и рождение детей в гипоксии, потребовавших лечение на реанимационной койке	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества разборов случаев осложнений	Выполнение	100	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по педиатрической помощи	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное проведение разборов случаев осложнений, возникших по оказанию медицинской помощи новорожденным	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества разборов случаев	Выполнение	100	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по клинико-экспертной работе	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное проведение экспертных советов, объективная оценка качества и безопасности медицинской деятельности в учреждении	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Внедрение системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности в учреждении	Подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заведующего ЦООРЗ	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Качественный анализ детской и подростковой гинекологической заболеваемости, аборт по	Анализ детской и подростковой гинекологической	Выполнение	50	ежеквартал

Приложение № 5/1

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ

	Республике Коми	заболеваемости	Не выполнение	0	
2	Своевременное проведение консилиумов беременных с высоким риском осложнений на амбулаторном этапе врачами подразделения	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заведующего КДО	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременное и качественное проведение разборов пропущенных летальных и значимых пороков новорожденных	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Своевременное проведение консилиумов беременных с высоким риском осложнений на амбулаторном этапе врачами подразделения	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для заведующего ОФД	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременное и качественное проведение разборов пропущенных летальных и значимых тяжелых пороков, диагностируемых пренатально (по УЗИ)	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	100 % разборов пороков, диагностируемых пренатально (по УЗИ) в ЛПУ Республики Коми	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для старшей акушерки ОПМС	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременное и качественное оформление больничных листов по учреждению	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	100	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для врача-эпидемиолога	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременное и качественное проведение разборов гнойно-септических осложнений, анализ показателей ГСИ 1 раз в квартал	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества разборов	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в отделениях, частота выходов и участие в проверках работы отделений	Документально подтвержденное наличие нарушений	не реже 1 раза в неделю	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	

Приложение № 5/1

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок стимулирующего характера за качество выполняемых работ

3	Проведение профилактических и противоэпидемиологических учеб в отделениях	Документально подтвержденное наличие нарушений	не реже 1 раза в месяц	25	ежеквартально
			Не выполнение	0	
ИТОГО максимальное количество баллов				100	

№ п/п	Показатели для медицинской сестры диетической	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Контроль за соблюдением натуральных норм по продуктам питания	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Контроль за соблюдением калорийности блюд	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для врача-генетика	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Качественное ведение мониторинга по ВПР, своевременное предоставление отчетности	Служебная (докладная) записка заведующего КДО	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Своевременное и качественное оформление комиссий по ВПР	Служебная (докладная) записка заведующего КДО	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
ИТОГО максимальное количество баллов				100	

№ п/п	Показатели для медицинского статистика	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременный и качественный анализ количественных показателей работы структурных подразделений (КСГ, посещений, обращений) в срок до 8 числа месяца, следующего за отчетным	Статистическая отчетность	Выполнение	100	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для ответственного фельдшера-лаборанта КДЛ	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
	Своевременное и качественное предоставление	Подтвержденное наличие нарушений сроков	Выполнение	25	

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок

стимулирующего характера за качество выполняемых работ

1	Табель учета рабочего времени. Ведение графика работы сотрудников отделения.	и качества исполнения документации	Не выполнение	0	ежеквартал
2	Качественный и количественный учет реагентов и расходного материала. Своевременное списание реагентов и расходного материала.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
3	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в отделении	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартал
			Не выполнение	0	
ИТОГО максимальное количество баллов				100	

№ п/п	Показатели для ответственного фельдшера-лаборанта лаборатории МГК	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременное и качественное предоставление табеля учета рабочего времени. Ведение графика работы сотрудников отделения.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Своевременное и качественное ведение документации согласно СП 1.3.2322-08 "Безопасность работы с микроорганизмами III и IV групп патогенности (опасности) и возбудителями паразитарных болезней от 01.05.2008 г.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения документации	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
3	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима в отделении	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
4	Качественный и количественный учет реагентов и расходного материала. Своевременное списание реагентов и расходного материала.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ п/п	Показатели для провизора	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Своевременная и качественная подготовка заявок на проведение торгов на медикаменты и ИМН с обоснованием начальной максимальной цены лекарственных средств с расчетами	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества подготовки заявок	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
2	Проведение ежеквартального анализа по расходованию медикаментов и ИМН отделениями с предоставлением аналитической записки главному врачу	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества проведения анализа	Выполнение	25	ежеквартал
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			50	

Приложение № 5/1

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного
медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ /п	Показатели для заведующей организационно - методическим отделом - врача-методиста	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оцен
1	Своевременное проведение внутренних аудитов качества и безопасности медицинской деятельности, сбор и формирование отчетов по результатам внутренних аудитов качества и безопасности медицинской деятельности в учреждении	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества проведения экспертных советов	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
2	Внедрение системы менеджмента качества и безопасности медицинской деятельности в учреждении	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

№ /п	Показатели для медицинской сестры лекарственного отдела	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оцен
1	Своевременное и качественное выполнение отчета по ЖНВЛ на сайте Росздравнадзора "Мониторинг цен" и отчета в системе Парус по сезонным заболеваниям	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества подготовки отчета	Выполнение	25	ежекварталь
			Не выполнение	0	
2	Ежемесячный контроль за соблюдением недопуска фальсифицированных, незарегистрированных лекарственных средств и изделий медицинского назначения	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества проведения	Выполнение	25	ежекварталь
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			50	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ /п	Показатели по должности «начальник отдела информационных технологий»	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оцен
1	Организация бесперебойной работы локально- вычислительной сети учреждения, информационных систем, серверного оборудования, технических средств защиты информации. своевременное устранение нештатных аварийных ситуаций.	Документально подтвержденное наличие нарушений (служебная записка)	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
2	Обеспечение бесперебойной работы клиентской части региональной информационно-аналитической медицинской системы здравоохранения Республики Коми. Своевременное подключение новых рабочих мест, обучение пользователей. Изучение и внедрение нового функционала системы. Выявление проблем и ошибок системы. оформление заявок в службу технической поддержки и мониторинг их выполнения.	Документально подтвержденное наличие нарушений (служебная записка)	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	

к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного
медицинского страхования

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

	ИТОГО максимальное количество баллов			100	
--	--------------------------------------	--	--	-----	--

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ /п	Показатели по должности «начальник отдела государственного заказа»	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Контроль за своевременным размещением плана-графика закупок, извещений, документаций, разъяснений положений извещения и внесение изменений в план-график закупок, извещение, согласование и своевременное размещение протоколов, информации о заключении, исполнении и расторжении контрактов (договоров) в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства. Контроль за ведением реестра контрактов в ЕИС	Документально подтвержденное наличие нарушений (служебная записка)	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
2	Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ

№ /п	Показатели по должности «специалист по охране труда»	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оце
1	Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах. Своевременность проведения служебных расследований несчастных случаев на производстве. Реализация предупредительных мер по сокращению травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	Документально подтвержденное наличие нарушений (служебная записка)	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
2	Ежеквартальное проведение учеб на рабочих местах с вредными условиями труда. Контроль за проведением обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда и стажировок в соответствии с нормативными требованиями	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежекварталь
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ.
за обеспечение бесперебойной работы**

№ п/п	Показатели врачам отделения функциональной диагностики	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное проведение ультразвуковых исследований при оказании медицинской помощи в родовом (родильном) отделении	Документально подтвержденное наличие нарушений и дефектов при проведении УЗИ (служебная записка)	Выполнение	100	ежемесячно
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

№ п/п	Показатели штатным врачам стационарных и амбулаторно- поликлинических отделений, основная работа которых является дневной, при выполнении дополнительной работы по круглосуточному дежурству по графику в выходные дни	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие осложнений, связанных с дефектами оказания медицинской помощи	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	50	ежемесячно
			Не выполнение	0	
2	Отсутствие необоснованных отказов в госпитализации	Служебное записка, заявление о наличии необоснованных отказов в госпитализации	Выполнение	50	ежемесячно
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления надбавок
стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

№ п/п	Показатели за наставничество молодых специалистов врачебного и среднего медицинского персонала	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение своих должностных обязанностей по наставничеству согласно Положению о наставничестве	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартально
			Не выполнение	0	
2	Проведение аттестации специалиста по итогам квартала	Документально подтвержденное наличие нарушений	Выполнение	50	ежеквартально
			Не выполнение	0	
	ИТОГО максимальное количество баллов			100	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала

роского observationalного отделения, акушерского отделения патологии беременных больших сроков, акуш.отделения патологии беременности (малых сроков),
ния патологии новорожденных и недоношенных детей (II этап выхаживания).

Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	3	1 раз в месяц
		1 и более нарушений	0	
Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	
		1 и более нарушений	0	
Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении, санитарных правил, своевременное прохождение медосмотра. Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии I уровня отделения	Отсутствие нарушений	1	
		1 и более нарушений	0	
Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии I уровня отделения	Соблюдение	1	
		1 и более нарушений	0	
Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением, протокол комиссии I уровня	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГТ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	От 96% до 100 %	2	
		От 91 до 95 %	1	
		90% и менее	0	
Максимальное количество баллов		итого:	15	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением

роского observationalного отделения, акушерского отделения патологии беременных больших сроков, акуш.отделения патологии беременности (малых сроков),
ния патологии новорожденных и недоношенных детей (II этап выхаживания).

Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	3	1 раз в месяц
		1 и более нарушений	0	
Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, не повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	
		1 и более нарушений	0	
Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, служебная (докладная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	1	
		1 и более нарушений	0	
Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	1	
		1 и более нарушений	0	
Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГТ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	От 96% до 100 %	2	
		От 91 до 95 %	1	
		90% и менее	0	
Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	2	
		1 и более нарушений	0	
Максимальное количество баллов		итого:	15	

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

2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.

3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке, определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала
Консультативно-диагностического отделения и медико-генетической консультации

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии 1 уровня	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
8	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращениям по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
9	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
10	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (исключая достоверность внесенной информации)	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100% 95-98% менее 95%	2 1 0	
11	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ)	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
12	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
Максимальное количество баллов			итого:	23	

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего
Консультативно-диагностического отделения

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, не повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Обоснованные устные и письменные жалобы от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
6	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращениям по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
7	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
8	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
9	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
10	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (исключая достоверность внесенной информации) врачами отделения	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100 % 95-98 % менее 95 %	2 1 0	
11	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) врачами отделения	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
12	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ врачами отделения	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
Максимальное количество баллов			итого:	23	

- Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
- Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке, определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников. Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала и специалистов
с высшим медицинским образованием (эмбриолог), оказывающим медицинские услуги в

Отделении вспомогательных репродуктивных технологий с дневным стационаром

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАС, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАС, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии I уровня	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения, протокол комиссии I уровня отделения	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
8	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращением по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
9	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
10	Выполнение плановых объемов медицинской помощи в рамках ППТ по дневному стационару за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
11	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (включая достоверность внесенной информации) (показатель для врачей)	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100% 95-98% менее 95%	2 1 0	
12	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) (показатель для врачей)	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
13	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ (показатель для врачей)	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
Максимальное количество баллов			итого:	25	

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего
Отделением вспомогательных репродуктивных технологий с дневным стационаром

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАС, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, не повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАС, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Обоснованные устные и письменные жалобы от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
6	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращением по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
7	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
8	Выполнение плановых объемов медицинской помощи в рамках ППТ по дневному стационару за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
9	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
10	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
11	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (включая достоверность внесенной информации) врачами отделения	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100 % 95-98 % менее 95 %	2 1 0	
12	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) врачами отделения	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
13	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ врачами отделения	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
Максимальное количество баллов			итого:	25	

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

2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.

3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке, определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности».

стимулирующего характера работникам
ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда
обязательного медицинского
страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала

Центра охраны репродуктивного здоровья подростков с дневным стационаром

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частот а оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в отделении, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры/ акушерки отделения, протокол комиссии	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/ акушерки отделения, протокол комиссии	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не изятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
8	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращениям по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат. форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
9	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат. форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
10	Выполнение плановых объемов медицинской помощи в рамках ППТ по дневному стационару за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
11	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (включая достоверность внесенной информации)	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100% 95-98% менее 95%	2 1 0	
12	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ)	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
13	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
	Максимальное количество баллов		итого:	25	

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего

Центра охраны репродуктивного здоровья подростков с дневным стационаром

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частот а оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, не повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Обоснованные устные и письменные жалобы от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
6	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по обращениям по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат. форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
7	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ППТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат. форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
8	Выполнение плановых объемов медицинской помощи в рамках ППТ по дневному стационару за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	96-100 % 91-95% до 90 %	2 1 0	
9	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не изятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
10	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
11	Общий процент случаев (посещений, обращений) оказанной медицинской помощи, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) в полном объеме (включая достоверность внесенной информации) врачами отделения	Аналитика по заведенным случаям, выгруженная из РИАМСЗ	98-100 % 95-98 % менее 95 %	2 1 0	
12	Общий процент протоколов первичного/повторного приема, внесенных в электронную медицинскую карту в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми (РИАМСЗ) врачами отделения	Аналитика по заведенным протоколам, выгруженная из РИАМСЗ	50-100% 20%-50% менее 20%	2 1 0	
13	Процент направлений на госпитализацию, внесенных в Региональную информационно-аналитическую медицинскую систему здравоохранения Республики Коми РИАМСЗ врачами отделения	Аналитика по направлениям на госпитализацию, выгруженная из РИАМСЗ	95-100% 80-95% менее 80%	2 1 0	
	Максимальное количество баллов		итого:	25	

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

2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала
Консультативно-диагностического отделения и медико-генетической консультации**

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений, выполнение алгоритма (стандарта) сестринских процедур (манипуляций). Качественное и своевременное оформление медицинской документации.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	ежемесячно
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов их рациональное использование. Соблюдение инструкций по работе с оборудованием.	Журналы поступления расх матер и медикаментов, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
5	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки) и своевременная сдача отчетов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
7	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГТ по обращениям по заболеваниям за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 %	2	
			91-95%	1	
			до 90 %	0	
8	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГТ по посещениям с профилактическими и иными целями за отчетный период нарастающим итогом	Основные показатели амбулаторно-поликлинической службы за отчетный период (стат форма)	96-100 %	2	
			91-95%	1	
			до 90 %	0	
	Максимальное количество баллов		итого:	14	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала и специалистов с высшим неметодическим образованием, оказывающих медицинские услуги (биолог)
Лаборатории МГК

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Медицинская документация, протоколы исследований, отчеты, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зав. отделением	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зав. отделением, зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
7	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом	Статистические отчеты, план по выполнению ГЗ	От 96% до 100 % От 91 до 95 % До 90 %	2 1 0	
Максимальное количество баллов			итого:	13	

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением
Лаборатории МГК

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований в т.ч. врачей отделения, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Медицинская документация, протоколы исследований, отчеты, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зав. отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зав. отделением, зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
6	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом	Статистические отчеты, план по выполнению ГЗ	От 96% до 100 % От 91 до 95 % До 90 %	2 1 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	13	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала

Родового отделения, Отделения анестезиологии-реанимации, Отделения реанимации интенсивной терапии, Отделения новорожденных.

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиявших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Докладная (служебная) записка завед. отделения, зам. гл. врача, протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка завед. отделения, зам. гл. врача, протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение Наличие	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением, протокол комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	13	

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением

Родового отделения, Отделения анестезиологии-реанимации, Отделения реанимации интенсивно терапии новорожденных, Отделения новорожденных.

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, в т.ч. врачами отделений, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала по данным внешней и внутренней экспертизы, не повлиявших на исход лечения	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии работниками отделения.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, служебная (докладная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	13	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала
Отделения функциональной диагностики

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Ча
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	
			1 и более нарушений	0	
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима , санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача, зав. Отд.	Отсутствие нарушений	1	1 М
			1 и более нарушений	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка завед. отделения, зам. гл. врача, протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением, протокол комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
Максимальное количество баллов			итого:	10	

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением
Отделение функциональной диагностики

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Ча от
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований в т.ч.врачей отделения, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества,акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	
			1 и более нарушений	0	
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима , санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении .	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	1	1 М
			1 и более нарушений	0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого:	10	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и в результаты труда не производится.

Приложение .
к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКП" за счет средств республиканского бюджета фонда обязательного медицинского страхования.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала
Клинико-диагностической лаборатории с Экспресс-лабораторией.**

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Часть от
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 м
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Медицинская документация, протоколы исследований, отчеты, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зав. отделением	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зав. отделением, зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	11	

0

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением (или исполняющего обязанности ответственного врача)
Клинико-диагностической лаборатории с Экспресс-лабораторией.**

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Часть от
1	Отсутствие ошибок в заключениях и протоколах исследований, которые привели к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению	Медицинская документация, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 м
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	Медицинская документация, протоколы исследований, отчеты, Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
4	Контроль за соблюдением в отделении санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
5	Контроль за соблюдением в отделении трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	1 0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	11	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, при этом учитываются итоги оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала

Общехирургического медицинского персонала

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, повлиевших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол ККАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	3 0	1 раз в месяц
2	Выполнение порядков оказания медицинской помощи, клинических рекомендаций, стандартов, отсутствие осложнений по вине медицинского персонала, не повлиевших на исход лечения.	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол ККАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	
4	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции в/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
6	Дефекты в оформлении медицинской документации, в т.ч. не взятие информированного согласия пациента на медицинское вмешательство или отказа в необходимых случаях.	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	13	

- Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
- Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
- Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Главный врач

О.Н. Лебедева

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала ОМО

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	1 раз в месяц
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции в/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
4	Организация своевременного рецензирования осложнений	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол ККАК, служебная записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	
5	Своевременное и качественное предоставление отчетности по своей деятельности.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	10	

- Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
- Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
- Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Главный врач

О.Н. Лебедева

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врача-эпидемиолога

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное выполнение предписаний проверяющих организаций	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	1 раз в месяц
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции в/лож безопасности, докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
4	Дефекты в оформлении медицинской документации, дефекты мероприятий по планированию профилактических прививок и контролю за их проведением	Результаты медико-экономической экспертизы СМО, служебная записка зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
5	Своевременность и полнота предоставления отчетности о санитарно-эпидемиологической обстановке, подготовка документов на комиссию по ГСИ.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие 1 и более нарушений	2 0	
Максимальное количество баллов			итого:	10	

- Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.

3 Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности психолога

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Чтение лекций в отделениях не менее 4 раз в месяц	Отчеты о чтении лекций	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
2	Участие в консилиумах отделений КДО, ОФД, ОПББС, ОПБМС, АОО	Отчет об участии в консилиумах	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
3	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников по качеству оказания медицинской помощи. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Соблюдение	1
			1 и более нарушений	0
6	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, заведующего отделением, в т.ч. своевременное предоставление отчетности по своей деятельности.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого:	9

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления наруш.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учрежд.
- Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного меди страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего персонала.

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов, их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие <u>нарушений</u>	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки) отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Своевременное и качественное выполнение комплекса мероприятий по уходу за пациентами и транспортировке пациентов, биоматериала. Выполнение расписаний среднего и врачебного персонала, администрации. Рациональное использование материальных ресурсов.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), протокол комиссии 1 уровня отделения	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Своевременное и качественное выполнение комплекса работ и надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
5	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом (работникам стационарных отделений)	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	От 96% до 100 %	2	
			От 91 до 95 %	1	
			До 90 %	0	
Максимальное количество баллов			итого:	9	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего персонала

Отделения санитарной обработки и обслуживания					
№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов, их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/лож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки) отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Своевременное и качественное выполнение комплекса мероприятий по уходу за пациентами и транспортировке пациентов, биоматериала. Выполнение распрятий среднего и врачебного персонала, администрации. Рациональное использование материальных ресурсов.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), начальника отделения ОСОиО	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Своевременное и качественное выполнение комплекса работ, алгоритма санитарной обработки помещений и надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), начальника отделения ОСОиО	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
5	Оценка результатов анкетирования пациентов (устные, письменные), чек-листов для проверки качества уборки	Положение о деятельности отделения санитарной обработки и обслуживания ГБУЗ РК «КРКПЦ»	8 - 10 баллов	2	
			5 - 7 баллов	1	
			5 и ≤ баллов	0	
Максимальное количество баллов			итого:	9	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности прочего персонала (уборщик служебных помещений, буфетчик, кастелянша, санитарка (мойщица)).

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов, их родственников.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки) отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Своевременное и качественное выполнение функций транспортировке биоматериала, продуктов питания, мягкого инвентаря. Выполнение распряжений среднего и врачебного персонала, администрации. Рациональное использование материальных ресурсов.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), протокол комиссии 1 уровня отделения	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Своевременное и качественное выполнение комплекса работ и надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
Максимальное количество баллов			итого:	7	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала

Родового отделения, отделения анестезиологии-реанимации, отделения реанимации интенсивной терапии ,
отделения новорожденных, ОФД, Физиотерапевтического кабинета, Централизованной стерилизационной

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений, выполнение алгоритма (стандарта) сестринских процедур (манипуляций). Качественное и своевременное оформление медицинской документации и своевременная сдача отчетов	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, протокол КАК, служебная записка зам. гл. врача	Выполнение	2	ежемесячно
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов и расходных материалов их рациональное использование. Соблюдение инструкций по работе с оборудованием.	Журналы поступления расходных материалов и медикаментов, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
5	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки).	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, гл. акушерки, старшей медсестры (акушерки)	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры (акушерки), протокол комиссии I уровня отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
			Максимальное количество баллов		итого:

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Приложение № 9 лаборатор
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет
средств республиканского бюджета и
фонда обязательного медицинского
страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала
лаборатории МГК, КДЛ

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременность и качественное проведение лабораторных исследований, подготовки к лабораторным исследованиям.	Докладная (служебная) записка завед.лаб, ответственного ф-лаб. (лаборанта)	Выполнение 1 и более нарушений	2 0	ежемесячно
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, Докладная (служебная) записка завед.лаб, ответственного ф-лаб. (лаборанта)	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
3	Качественное и своевременное оформление медицинской документации и своевременная сдача отчетов, отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации	Решение комиссии по внутреннему контролю качества, акт служебного расследования, служебная записка зам. гл. врача	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
4	Соблюдение правил получения, учета и хранения медикаментов, реагентов и расходных материалов их рациональное использование. Соблюдение инструкций по работе с оборудованием.	Журналы поступления расход матер и медикаментов, докладная (служебная) записка завед.лаб, ответственного ф-лаб. (лаборанта)	Соблюдение 1 и более нарушений	2 0	
5	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, ответственного врача, ответственного лаборанта.	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, гл. акушерки, завед.лаб, ответственного ф-лаб. (лаборанта)	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
6	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов и их родственников. Соблюдение медицинской этики и деонтологии.	Обоснованные письменные жалобы пациентов	Отсутствие нарушений 1 и более нарушений	2 0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшего ф-лаб (лаб), протокол комиссии 1 уровня отделения	Соблюдение 1 и более нарушений	1 0	
8	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период нарастающим итогом (при установлении данных объемов)	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма)	От 96% до 100 % От 91 до 95 % До 90 %	2 1 0	
	Максимальное количество баллов		итого:	13	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.
4. Основным показателем считается № 1, в случае его невыполнения остальные показатели работнику не рассчитываются, расчет надбавки за интенсивность и высокие результаты труда не производится.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности общебольничного среднего медицинского персонала
Медицинская сестра диетическая

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Журналы регистраций, инструкции п/пож безопасности, Докладная (служебная) записка заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей	Соблюдение	1	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований в пищеблоке, порядка закладки продуктов, отпуска блюд с пищеблока по результатам проверок вышестоящих и контрольно-надзорных органов	Отчеты о результатах проверок вышестоящими органами	Соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Обоснованные жалобы на нарушения правил и норм лечебного питания по заключению врачебной комиссии	Заключение врачебной комиссии	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
4	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки).	Служебная записка заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки)	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Служебная записка заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки)	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого:	8	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Приложение № 19 лек.отд.
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского
страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала лекарственного отдела
Начальник лекарственного отдела, медицинская сестра

№ п/п	Показатели	Критерии	Основание	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение заявок отделений на потребность в лекарственных препаратах, диагностических реактивах и т.д.	Соответствие потребности	Служебная записка заместителя главного врача, завед. Отделением, старшей м/с (акшерки)	2	1 раз в месяц
		Несоответствие потребности		0	
2	Нарушение установленного порядка учёта лекарственных средств и медицинских изделий	Отсутствие	документально подтвержденное наличие нарушений	2	
		1 и более		0	
3	Соблюдение требований по условиям хранения лекарственных средств и медицинских изделий	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	1	
		Несоблюдение		0	
4	Дефекты оформления отчетной документации, несоблюдение сроков предоставления отчетности	Отсутствие	подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	1	
		1 и более		0	
5	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Отсутствие нарушений	Служебная записка заместителя главного врача	2	
		1 и более нарушений		0	
6	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Соблюдение	Служебная записка заместителя главного врача	1	
		1 и более нарушений		0	
7	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Соблюдение	Журналы регистраций, инструкции в/лож безопасности, Докладная (служебная) записка заместителя главного врача, врача-эпидемиолога	1	
		1 и более нарушений		0	
Максимальное количество баллов				10	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Главный врач

О.Н. Лебедева

Приложение № 19/1 провизор.
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств
республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского
страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала лекарственного отдела
Должность : провизор

№ п/п	Показатели	Критерии	Основание	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение заявок от отделений на потребность в лекарственных препаратах, диагностических реактивах, медицинских изделий, дезинфицирующих средств и т.д.	Соблюдение	Служебная записка заместителя главного врача, зав. отделением, старшей м/с (акушерки), начальница лек.отд.	1	1 раз в месяц
		1 и более нарушений		0	
2	Своевременное заключение договоров на сайте РТС Маркет по закупкам малого объема (ЗМО)	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	1	
		1 и более нарушений		0	
3	Своевременная передача информации по заключенным договорам в экономический отдел для внесения в реестр договоров в программе «Эксперт»	Соблюдение	Служебная записка заместителя главного врача, начальница лек.отд.	1	
		1 и более нарушений		0	
4	Своевременная передача договоров на бумажном носителе в бухгалтерию для занесения информации о поставке и оплате	Соблюдение	Служебная записка заместителя главного врача, начальница лек.отд.	1	
		1 и более нарушений		0	
5	При выявлении нарушений по исполнению сроков поставки товаров поставщиками своевременное уведомление юриста/консультанта в письменном виде для ведения претензионной работы	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	1	
		1 и более нарушений		0	
6	Работа с приказами/постановлениями/положениями. Своевременно выявлять новые публикации документов, приостанавливать работу приказов при выявлении утратившим свою силу приказов с истекшим сроком действия	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	1	
		1 и более нарушений		0	
7	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, начальница лекарственного отдела, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказания услуг	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	1	
		1 и более нарушений		0	
8	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией	Соблюдение	документально подтвержденное наличие нарушений	2	
		1 и более нарушений		0	
9	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении	Соблюдение	Журналы регистраций, инструкции в/лож безопасности, докладная (служебная) записка главного акушерки, врача-эпидемиолога и т.д.	1	
		1 и более нарушений		0	
Максимальное количество баллов				10	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности медицинского статистика, статистика, медицинского регистратора,
администратора регистратуры

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Достоверность и полнота внесения информации в Медицинскую информационную систему ЕЦП. (МИС ЕЦП)	Служебная записка зам. гл. врача по ОМР, зам. гл. врача по ЭВ, письма ФОМС, СМО	Отсутствие нарушений	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение порядка заполнения медицинской документации. Отсутствие в отчетных формах искаженной либо недостоверной информации	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, заведующего отделением, старшей мед. сестры (акушерки)	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, закона о курении.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Отсутствие обоснованных устных и письменных жалоб от пациентов. Соблюдение медицинской этики и деонтологии	Обоснованные письменные жалобы пациентов, докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
5	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, заместителя главного врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей медицинской сестры (акушерки).	Докладная (служебная) записка зам. гл. врача, главной акушерки, заведующего отделением, старшей мед. сестры (акушерки)	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
6	Своевременная сдача форм отчетности , реестров на оплату в страховые компании (медицинские статистики, статистики)	Служебная записка зам. гл. врача по ОМР, зам. гл. врача по КЭР	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
7	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Докладная (служебная) записка старшей медсестры/акушерки отделения	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
Максимальное количество баллов			итого:	11	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

0

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей главного врача учреждения

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по организационно-методической работе	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период с нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма), план по выполнению ГЗ	От 96% до 100 %	2	1 раз в месяц
			От 91 % до 95 %	1	
			90% и менее	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача. Соблюдение сроков и порядка предоставления информации и отчетности по запросам вышестоящих органов.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	6	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по акушерско-гинекологической помощи, по педиатрии.	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача. Соблюдение сроков и порядка предоставления информации и отчетности по запросам вышестоящих органов. Своевременный разбор экспертных случаев.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Выполнение объемов медицинской помощи в рамках программы ПГГ и объемов государственных услуг в рамках государственного задания за отчетный период с нарастающим итогом	Основные показатели по стационару за отчетный период (статистическая форма), план по выполнению ГЗ	От 96% до 100 %	2	
			От 91 % до 95 %	1	
			90% и менее	0	
3	Отсутствие групповых внутрибольничных инфекций (5 и более человек, за исключением вспышек во время эпидемии) или инфицирования пациентов во время манипуляций. Отсутствие посттрансфузионных осложнений.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие	2	
			1 и более	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов			8	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по клинико-экспертной работе	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача. Соблюдение сроков и порядка предоставления информации и отчетности по запросам вышестоящих органов.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Обеспечение проведения внутренней экспертизы контроля качества медицинской помощи. Своевременный разбор экспертных случаев.	Документально подтвержденное наличие нарушений	соблюдение	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	6	

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

2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности главной акушерки учреждения

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Контроль за соблюдением санитарно-эпидемиологического режима, правил при обращении с медицинскими отходами, правил охраны труда, техники безопасности, противопожарных условий.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, предоставление отчетности и информации по запросам вышестоящих органов.	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Контроль за работой среднего медицинского персонала, исполнением стандартов сестринской деятельности. Оптимизация работы среднего и младшего медицинского персонала.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	7	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей главного врача
учреждения из числа немедицинского персонала, главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по экономическим вопросам, главного бухгалтера	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача; выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	6	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по кадрам	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача; выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений		
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	6	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по технике	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Организация обеспечения стабильной работы медицинского и технологического оборудования учреждения. Выполнение плана метрологических проверок оборудования	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений		
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	7	

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по хозяйственным вопросам	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения отчетности	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Отсутствие замечаний по контролю за содержанием в надлежащем состоянии зданий и помещений учреждения, прилегающей территории, по вывозу отходов, по контролю за экономным и рациональным использованием материальных ресурсов, обеспечением сохранности материальных ценностей, имущества, хозяйственного инвентаря, инструментария.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений		
5	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка. Надлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Соблюдение	1	
			1 и более нарушений	0	
	Максимальное количество баллов		итого	7	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Приложение № 16
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет
средств республиканского бюджета и
фонда обязательного медицинского
страхования

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителей
структурных подразделений административно-управленческого персонала.**

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Служебная записка зам. главного врача, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	1 раз в мес.
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное исполнение приказов и поручений главного врача, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Служебная записка зам. главного врача, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и надлежащее исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	Служебная записка зам. главного врача, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
5	Наличие обоснованных жалоб на работника.	Обоснованные письменные жалобы	Отсутствие нарушений	1	
			Наличие	0	
	Максимальное количество баллов		итого	7	

Примечание: по пункту 1 в части показателя "Выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг" оценка производится по деятельности работников, являющихся лицами, ответственными за планирование закупок, исполнение (изменение, расторжение) контрактов (договоров), а также за приемку и проведение экспертизы.

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности административно-управленческого персонала,
специалистов и служащих**

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Своевременное и качественное исполнение приказов главного врача и распоряжений непосредственного руководителя подразделения, выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг	Служебная записка зам. главного врача, руководителя подразделения, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Своевременное и качественное оформление документов, ведение документооборота, предоставление отчетности и другой информации по запросам вышестоящих органов	Отчетность, Служебная записка руководителя подразделения, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	2	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и надлежащее исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	Служебная записка руководителя подразделения, документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Документально подтвержденное наличие нарушений	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
5	Наличие обоснованных жалоб на работника.	Обоснованные письменные жалобы	Отсутствие нарушений	1	
			Наличие	0	
	Максимальное количество баллов		итого	7	

Примечание: по пункту 1 в части показателя "Выполнение Регламента взаимодействия структурных подразделений при осуществлении закупок на поставку товаров, выполнения работ, оказание услуг" оценка производится по деятельности работников, являющихся лицами, ответственными за планирование закупок, исполнение (изменение, расторжение) контрактов (договоров), а также за приемку и проведение экспертизы.

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих и хозяйственно-обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели деятельности	Основание	Критерии	Оценка в баллах	Частота оценки
1	Исполнение требуемой работы в установленный срок и качественно. Исполнение заявок или устных поручений непосредственного руководителя в течении 1 (одной) недели.	Служебная записка зам.гл. врача, руководителя подразделения, протокол заседания комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений	2	1 раз в месяц
			1 и более нарушений	0	
2	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и надлежащее исполнение служебных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией	Служебная записка зам.гл. врача, руководителя подразделения, протокол заседания комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
3	Соблюдение правил, установленных антикоррупционной политикой, кодексом этики и служебного поведения работника, конфиденциальности служебной информации, правил по охране труда, правил пожарной безопасности, правил по технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарных правил, закона о курении.	Служебная записка зам.гл. врача, руководителя подразделения, протокол заседания комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений	1	
			1 и более нарушений	0	
4	Наличие обоснованных жалоб на работника. Замечания от руководства ЛПУ (непосредственного руководителя, заместителей главного врача по ХВ, главного врача).	Служебная записка зам.гл. врача, руководителя подразделения, протокол заседания комиссии 1 уровня	Отсутствие нарушений	1	
			Наличие	0	
	Максимальное количество баллов		итого	5	

1. Выплаты стимулирующего характера не начисляются в случае наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
2. Выплаченные стимулирующие выплаты по итогам внешней и внутренней экспертизы могут быть пересчитаны по факту времени (даты) выявления нарушений.
3. Конкретные размеры стимулирующей выплаты работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии Учреждения, принятой по итогам оценки показателей и критериев эффективности работы, в порядке определенном главой 7 «Порядок оценки эффективности деятельности работников» Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРКПЦ» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования.

к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК "КРКПЦ" за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

для премиальных выплат по итогам работы

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности врачебного персонала, заведующих отделений

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Прохождение аттестации (обучения) по основным нормативным документам согласно утвержденному плану	Служебная (докладная) записка заведующего отделением, зам. гл. врача по КЭР	наличие	0
			Отсутствие	-2
2	Отсутствие нарушений и штрафных санкций по результатам проверок СМО, ФОМС, Росздравнадзора, Роспотребнадзора, МЗ РК, прочих контролирующих органов	Решения по результатам проверок, завершённых в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие	2
			1 и более нарушений	0
3	Удовлетворенность пациентов по результатам анкетирования отделения - для заведующих отделений в целом работой всего отделения, для врачей - удовлетворенность работой врачебного персонала (для отделений, где проводится анкетирование)	Служебная (докладная) записка заместителя главного врача по клинико-экспертной работе	75-100 %	2
			51 – 75 %	1
			до 50 %	0
4	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого:	6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Прохождение аттестации (обучения) по основным нормативным документам согласно утвержденному плану	Служебная (докладная) записка заведующего отделением, зам. гл. врача по КЭР	наличие	0
			Отсутствие	-2
2	Отсутствие нарушений и штрафных санкций по результатам проверок СМО, ФОМС, Росздравнадзора, Роспотребнадзора, МЗ РК, прочих контролирующих органов	Решения по результатам проверок, завершённых в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие	2
			1 и более нарушений	0
3	Удовлетворенность пациентов работой среднего медицинского персонала по итогам анкетирования отделения (для отделений, в которых проводится анкетирование)	Служебная (докладная) записка заместителя главного врача по клинико-экспертной работе	75-100 %	2
			51 – 75 %	1
			до 50 %	0
4	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого:	6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности персонала лекарственного отдела
Начальник, провизор, медицинская сестра лекарственного отдела

№ п/п	Показатели	Основание	Критерии	Оценка в баллах
-------	------------	-----------	----------	-----------------

1	Удовлетворенность пациентов работой обслуживающего персонала отделения по итогам анкетирования отделения (для отделений, в которых проводится анкетирование)	Служебная (докладная) записка заместителя главного врача по клинико-экспертной работе	75-100 %	2
			51 – 75 %	1
			до 50 %	0
2	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
3	Бережное отношение к имуществу учреждения	Служебная (докладная) записка заместителей гл. врача, руководителей структурных подразделений (при наличии нарушений)	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого:	6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей главного врача

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по организационно-методической работе	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Выполнение плана командировок на территории с организационно-методической целью. Своевременность составления планов работы учреждения. Организация проведения совещаний, обучающих семинаров.	Отчетность в системе "Парус", отчет о деятельности	95% и выше	2
			94 % - 90 %	1
			менее 90 %	0
2	Отсутствие нарушений и штрафных санкций по результатам проверок СМО, ФОМС, Росздравнадзора, Роспотребнадзора, МЗ РК, прочих контролирующих органов	Решения по результатам проверок, завершенных в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие	2
			1 и более нарушений	0
3	Соблюдение сроков и качество сдачи годовых отчетов	подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
4	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого	8

Главный врач

О.Н. Лебедева

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по акушерско-гинекологической помощи, по педиатрии.	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Отсутствие случаев предотвратимой летальности	На основе информации, полученной по результатам КИЛИ	Отсутствие	3
			1 и более нарушений	0
2	Наличие обоснованных и/или частично обоснованных жалоб на деятельность учреждения, в том числе на качество предоставляемых медицинских услуг.	На основе информации, полученной по результатам проверки жалоб	Отсутствие	2
			1 и более нарушений	0
3	Отсутствие нарушений и штрафных санкций по результатам проверок СМО, ФОМС, Росздравнадзора, Роспотребнадзора, МЗ РК, прочих контролирующих органов	Решения по результатам проверок, завершенных в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
4	Соблюдение клинических рекомендаций, порядков и стандартов при оказании медицинской помощи в учреждении	предписания к актам ведомственных проверок	Отсутствие предписаний	1
			Наличие предписаний	0
	Своевременное прохождение медосмотра или	Служебная (докладная) записка врача-	Соблюдение	2

	задолженности. Не учитывается процент перевыполнения целевых показателей до 0,5 % включительно	МЗ РК	наличие перевыполнения	0
3	Соблюдение сроков и качества сдачи годовых отчетов	подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
4	Отсутствие нарушений, установленных контролирующими органами	Решения по результатам проверок, завершенных в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
5	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого	9

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по кадрам	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Укомплектованность штатов занятыми ставками врачебного и среднего персонала (от штатного численности в соответствии со штатным расписанием без учета хозрасчетного отделения)	1. Рассчитывается как: число занятых должностей * 100 / число штатных должностей.	90 % и более	1
			Менее 90 %	0
2	Коэффициент совместительства должностей врачебного и среднего медицинского персонала по сравнению с предыдущим годом	Рассчитывается на основе показателей прошлого и отчетного года: коэффициент совместительства = число занятых должностей / число физических лиц.	снижение/сохра нение/ увеличение менее чем на 10 %	1
			увеличение показателя более чем на 10 %	0
3	Соблюдение сроков и качество сдачи годовых отчетов	подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
4	Отсутствие нарушений, установленных контролирующими органами	Решения по результатам проверок, завершенных в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
5	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача- эпидемиолога, врача- методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
	Максимальное количество баллов		итого	8

№ п/п	Показатели для заместителя главного врача по технике	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Своевременное предоставление документов на проведение закупок и подтверждающих документов по приемке товаров, работ, услуг, выполнение мероприятий, утвержденных целевыми программами, и освоение субсидий на иные цели в полном объеме.	служебные записки руководителей	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
2	Соблюдение сроков и качество сдачи годовых отчетов	подтвержденное наличие нарушений сроков и качества исполнения	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0

1	Отсутствие нарушений, установленных контролирующими органами	завершенных в отчетном финансовом году (независимо от проверяемого периода)	1 и более нарушений	0
2	Соблюдение сроков и качество сдачи годовых отчетов	Отчетность, Докладная (служебная) записка зам. гл. врача	Отсутствие нарушений	2
			1 и более нарушений	0
3	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
ИТОГО сумма баллов			итого	6

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочих и хозяйственно-обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели деятельности	Основание	Критерии	Оценка в баллах
1	Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок	Служебная (докладная) записка врача-эпидемиолога, врача-методиста	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
2	Рациональное использование материальных ресурсов и бережное отношение к имуществу учреждения	Служебная (докладная) записка заместителей гл. врача, руководителей структурных подразделений (при наличии нарушений)	Соблюдение	2
			1 и более нарушений	0
Максимальное количество баллов			итого	4

Примечание:

1. Выплаченная премия может быть пересчитана по факту времени (даты) установления нарушения, в том числе по итогам проведения внешней экспертизы.

2. Показатель «Удовлетворенность пациентов по результатам анкетирования отделения» устанавливается работникам отделений, в которых проводится анкетирование.

3. Основанием для установления оценки в баллах по показателю "Своевременное прохождение медосмотра или вакцинации в соответствии с календарем профпрививок" в части вакцинации является Приказ № 1122 н. от 6.12.2021 г.

"Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок", и ранее действующий приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 125н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям"

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование	стр.
1. Общие положения	1
2. Перечень выплат стимулирующего характера	2
3. Надбавки за стаж работы	3
4. Надбавки за качество выполняемых работ	5
5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы	11
6. Премияльные выплаты	13
7. Порядок оценки эффективности деятельности работников	15
8. Заключительные положения	17
Приложение № 1 «Перечень должностей врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием и специалистов со средним медицинским образованием, которым устанавливаются доплаты в целях повышения доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	18
Приложение № 2 «Показатели оценки значимости деятельности врачей-специалистов, специалистов с высшим профессиональным образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	19
Приложение № 3 «Показатели оценки значимости деятельности специалистов со средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара»	20
Приложение № 4 «Показатели оценки значимости деятельности специалистов с высшим медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности медицинской помощи, оказываемой в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара (для параклинических подразделений, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях и в условиях дневного стационара)»	21
Приложение № 5 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления надбавки за качество выполняемых работ»	29
Приложение № 6 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы»	32
Приложение № 7 «Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для премиальных выплат по итогам работы»	62

ЛИСТ СВЕДЕНИЙ О СОГЛАСОВАНИИ
Проекта Положения о выплатах стимулирующего характера
работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский клинический
перинатальный центр»

Разработчик:

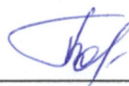
Заместитель главного врача
по экономическим вопросам
должность, подразделение


подпись

Грес АИ
расшифровка подписи

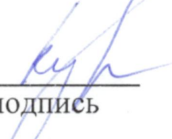
Согласовано:

Главный бухгалтер
должность, подразделение


подпись

Тетянова Е.Ю.
расшифровка подписи

Юрисконсульт
должность, подразделение


подпись

Кузьмина И.
расшифровка подписи

Заместитель главного врача
по кадрам
должность, подразделение


подпись

Ивановская И.А.
расшифровка подписи

в Положение вносятся изменения в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Республики Коми от 14 мая 2025 г. N 5/169, изменением ТК РФ Федеральным законом от 7 июня 2025 г. N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", прошу рассмотреть и согласовать или представить свои замечания в экономический отдел в срок до 17.10.2025 г.

Показатели оценки деятельности размещены на общем диске учреждения – файл «приложение Показатели и критерии оценки эффект.деятельности с 2025 — проект с 1.10.25» - также можете предлагать изменения.

Заместитель главного врача по ЭВ



А.И.Гресь

14.10.2025