



ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА
ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
ОКРУЖНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА

ПРИКАЗ

От « 22» мая 2013 г.

№ 205

г. Ханты-Мансийск

**О перечне критериев оценки качества
выполняемой работы и интенсивности
труда работников учреждения.**

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденных Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., приказом Департамента здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников медицинских организаций подведомственных Департаменту здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» от 11 января 2013 года №2-нп и коллективным договором БУ ХМАО-Югры «Окружная клиническая больница» на 2013-2015 годы

ПРИКАЗЫВАЮ:

В целях стимулирования заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, утвердить план мероприятий (Приложение № 1) по подготовке проекта перечня критериев оценки качества выполняемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников учреждения (далее – план мероприятий).

При разработки показателей и критериев эффективности выполняемых работ учитывать следующие принципы:

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

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера обеспечить применение демократических процедур:

- создать комиссии в подразделениях учреждения с участием представительного органа работников;
- утвердить в каждом подразделении критерии оценки качества выполняемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников;

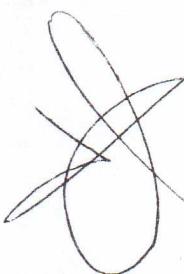
- обеспечить ведение журналов дефектов и нарушений;
- обеспечить ведение протоколов заседания комиссий по оценке качества выполняемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников.

Основными показателями для установления и критериев эффективности выполняемых работ являются:

- выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- применение новых медицинских технологий, направленных на сокращение длительности лечения пациентов;
- высокая результативность и высокое качество выполняемой работы;
- положительная оценка работы сотрудника со стороны пациента;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка отчетности;
- иные показатели, предусмотренные профилем подразделения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заместителям главного врача обеспечить исполнение плана мероприятий в установленные сроки.

Главный врач



А.А. Добровольский

Приложение № 1
к приказу №
от « » 2013г.

План мероприятий по подготовке проекта перечня критерииев оценки качества выполнемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников учреждения.

Основание: Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., приказ Департамента здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников медицинских организаций подведомственных Департаменту здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» от 11 января 2013 года №2-нп, колективный договор БУ ХМАО-Югры «Окружная клиническая больница» на 2013-2015 годы.

Номер	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный
1.	Формирование примерного перечня критерииев оценки качества выполнемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников учреждения	До 20.05.2013	Зам. главного врача по экономическим вопросам Начальник отдела труда и заработной платы
2.	Проведение консультаций руководителей подразделений, старших медицинских сестер (акушерок, фельдшеров, фармацевтов) и представителей коллектива по ведению документации комиссий по оценке качества выполнемых работ, а также оценке интенсивности и результативности труда работников	В течении года	Зам. главного врача по экономическим вопросам Начальник отдела труда и заработной платы
3.	Проведение выборочных проверок ведения документации комиссий	В течении года	Зам. главного врача по экономическим вопросам Начальник отдела труда и заработной платы
4.	Осуществление контроля за работой комиссии по оценке качества выполнемых работ, а также оценке интенсивности и результативности труда работников в структурных подразделениях учреждения с участием представительного органа работников	В течении года	Зам. главного врача по профилю Руководители подразделений
5.	Осуществление контроля за утверждением решением комиссий критерииев оценки качества выполнемых работ, а также оценки интенсивности и результативности труда работников в каждом подразделении с учетом исполнения стандартов по профилю	До 29.05.2013	Зам. главного врача по профилю Руководители подразделений

Критерии оценки работы врачей амбулаторно-поликлинической службы

N п/п	Наименование критериев	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах для врачей-специалистов хирургического профиля	Оценка в баллах для специалистов терапевтического профиля	Оценка в баллах для врачей-стоматологов	Оценка в баллах для врачей, оказывающих специализированную помощь
1	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача исходя из плановой функции врачебной должности	процент	100 менее 100	0,2 0	0,3 0	0,25 0	0,25 0
2	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	процент	0 - 15 более 15	0,1 0	0,1 0,05	0,1 0	0,1 0
3	Случаи направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направляемых в стационар	процент	0 0 - 15 более 15	0,1 0,05 0	0,1 0,05 0	0,1 0,05 0	0,1 0,05 0
4	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0 1 и более	0,1 0	0,15 0	0,15 0	0,15 0
5	Случаи некачественного оформления медицинской документации, ведения лечебно-диагностического процесса от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутридомостроенной экспертизы	процент	0	0,2	0,15	0,2	0,2
6	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0	0	0	0	0
7	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной	нарушение	0	0,1	0,1	0,1	0,1

		1 и более	0	0	0
8	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача , руководителя подразделения	По резолюции	0,1	0,1	0,1
	Итого		1,0	1,0	1,0

Критерии оценки среднего медицинского персонала

N п/п	Наименование критериев	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей	выявленный случай	0 1 и более	0,1 0
2	Отсутствие осложнений при проведении лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации	выявленный случай	0 1 и более	0,25 0
3	Отсутствие нарушений в использовании и хранении лекарственных средств	выявленный случай	0 1 и более	0,15 0
4	Качественное и своевременное оформление медицинской документации	выявленный случай	0 1 и более	0,15 0
5	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов на качество лечения и соблюдение принципов этики и по результатам рассмотрения врачебной комиссии учреждения	жалоба	0 1 и более	0,25 0
6	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача , главной медицинской сестры, руководителя подразделения, старшей сестры подразделения	по резолюции		0,1
	Итого			1,0

Критерии оценки работы врачей стационара

N п/п	Наименование критериев	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах для врачей-специалистов хирургического профиля	Оценка в баллах для врачей-специалистов терапевтического профиля
1.	Выполнение нормативов объемов медицинской помощи на одну должностность врача-специалиста исходя из плановой функции врачебной должности	процент	100 менее 100	0,2 0	0,3 0
2.	Осложнения при проведении операций, лечебно-диагностических манипуляций, зафиксированных в медицинской документации (для врачей-специалистов хирургического профиля), от общего числа проведенных операций, лечебно-диагностических манипуляций	процент	0 0 - 15 более 15	0,1 0,05 0	0,1 0,05 0
3.	Случай направления на плановую госпитализацию больных без предварительного обследования либо обследованных не в полном объеме в соответствии с установленными требованиями к предварительному обследованию от общего числа больных, направляемых в стационар	процент	0 0 - 15 более 15	0,1 0,05 0	0,1 0,05 0
4.	Отсутствие обоснованных жалоб пациентов по результатам рассмотрения врачебной комиссии	жалоба	0 1 и более	0,1 0	0,15 0
5.	Случай некачественного оформления медицинской документации, ведения лечебно-диагностического процесса от общего количества случаев оформленной медицинской документации на основании актов проведения внутриведомственной или вневедомственной экспертизы	процент	0 от 0 до 10 более 10	0,2 0,1 0	0,15 0,1 0
6.	Количество выявленных нарушений при проведении экспертизы временной нетрудоспособности	нарушение	0 1 и более	0,1 0	0,1 0
7.	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей и соблюдения медицинской этики и деонтологии	нарушение	0 1 и более	0,1 0	0,1 0
8.	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача , руководителя подразделения	По резолюции	0,1	0,1	1,0

Критерии оценки младшего медицинского персонала

N п/п	Наименование критериев	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
1	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей	Выявленный случай	0 1 и более	0,2 0
2	Отсутствие жалоб пациентов, обслуживаемых подразделений	жалоба	0 1 и более	0,25 0
3	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	исполнено	1 и более	0,3
4	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача , главной медицинской сестры, руководителя подразделения, старшей сестры подразделения	по резолюции руководителя		0,25
	Итого			1,0

Критерии оценки работы прочего персонала

N п/п	Наименование критериев	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах для финансово-экономической службы	Оценка в баллах для инженерно-технической службы	Оценка в баллах для подразделений материально-технического обеспечения учреждения
1	Обеспечение эффективности взаимодействия структурных подразделений ОКБ (отказ на предоставление информации) и создание условий для бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения ОКБ	Выявленный случай	0 1 и более	0,1 0,2	0,2 0,2	0,2 0,2
2	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины (исполнение бюджета, отсутствие необоснованных остатков)	процент	100 0 отсутствие	0,2 0 0,2	0,2 0 0,1	0,2 0 0,1
3	Замечания по результатам проверок и ревизий	наличие	1 и более	0,2 0,1 0,1	0,2 0,1 0,1	0,2 0 0,1
4	Владение специализированными информационными программами (не менее двух программных продуктов учета объемных и финансовых показателей деятельности учреждения)	наличие навыка	наличие	Не менее пользователя программ МИС и 1-С	0,1	0,1
5	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг со стороны пациентов	наличие	отсутствие	0 1 и более	0,1 0,2	0,2 0,2
6	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, фактов неисполнения должностных обязанностей	нарушение	0 1 и более	0,1 0	0,1 0	0,1 0
7	Инициативность, взаимовыручка, отсутствие замечаний со стороны главного врача, зам. главного врача , главного бухгалтера, руководителя подразделения	по результатам	0	0,2 1,0	0,2 1,0	0,2 1,0