

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7

Протокол № 2 от 21.12 2015

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от «17» «01» 2016 № 43-04
И.о. директора



С.В. Поленова

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях и критериях оценки эффективности деятельности медицинских
работников ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» (раздел 3 пункт 3.8.1), постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» во исполнение соответствующих Указов Президента Российской Федерации, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, и постановления Правительства Ростовской области от 24.04.2013 № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы». Данное Положение определяет критерии выплат за качество выполняемых сотрудниками учреждения работ по результатам труда за определенный отрезок времени.

2. Цель оценки результативности деятельности медицинских работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания и осуществления на этой основе материального стимулирования за счет средств, выделенных учреждению для этих целей.

3. Задачами проведения оценки результативности деятельности медицинского персонала являются:

- проведение системной самооценки медицинским работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение экспертной оценки труда медицинского персонала;
- усиление материальной заинтересованности медработников в повышении качества труда.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности медицинских работников

1. Основное назначение стимулирующих выплат -- дифференциация оплаты труда медицинских работников в зависимости от качества труда, мотивации на позитивный (продуктивный) результат медицинского обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными актами учреждения, а также настоящим Положением.

3. Положение распространяется на следующие категории медицинских работников: - врача-педиатра; медицинскую сестру.

4. Основанием для оценки результативности деятельности медицинских работников служит качество медицинского обслуживания воспитанников, наличие и состояние номенклатурной медицинской документации, отражающей результаты деятельности медицинских работников в сфере медицинского обслуживания детей, оставшихся без попечения родителей, за определенный период времени. За каждый показатель выставляется самооценка в баллах и прописывается в оценочных листах, которые заполняются собственноручно медицинским работником. Комиссия по определению условий оплаты труда работников, созданная в учреждении, также дает оценку качества оказания социально-медицинских услуг детям, баллы заносятся в оценочный лист работника.

Проведение оценки качества и результативности профессиональной деятельности медработника осуществляется в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации «Социальное обслуживание населения» (социальные услуги детям), утвержденным Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

5. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

6. Определяются следующие отчетные периоды:

1-й квартал: январь, февраль, март – по результатам работы за 1 квартал выплаты производятся в апреле за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

2-й квартал: апрель, май, июнь – по результатам работы за 2 квартал выплаты производятся в июле за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

3-й квартал: июль, август, сентябрь -- по результатам работы за 3 квартал выплаты производятся в октябре за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

4-й квартал: октябрь, ноябрь, декабрь – по результатам работы за 4 квартал выплаты производятся в декабре за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени.

7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленной медицинской документации и оценочного листа экспертную оценку результативности деятельности медицинского работника за отчетный период в соответствии с критериями данного положения.

9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- медицинские работники сдают оценочные листы в комиссию до 18-го числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 18 - 20-го числа отчетного периода;
- 21 - 22-го числа отчетного периода медицинский работник может обратиться в комиссию с апелляцией;
- после 22-го числа отчетного периода на основании протокола и утвержденного приказом руководителя оценочного листа издается приказ о доплатах медицинским работникам за качество и результативность и передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности медицинского работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом медицинского работника и комиссии, подписывается всеми членами комиссии, представляется работнику для ознакомления под роспись и утверждается приказом руководителя.

11. С целью упорядочения системы оплаты труда с использованием критериев оценки деятельности медицинских работников определен максимальный размер оценки деятельности в бальной системе:

для врача-педиатра – 50 баллов,

для медицинских сестер – 50 баллов, что соответствует 1 должностному окладу

В случае несогласия медицинского работника с итоговым баллом он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление медицинского работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

В случае несогласия с разъяснением комиссии медицинский работник имеет право обратиться в КТС учреждения.

3. Критерии оценки результативности и качества работы медицинских работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7

Критерии	Показатели	Диапазон значений в баллах	Персональные баллы на основе самооанализа
1. Результативность деятельности медицинских работников			
Наличие позитивной динамики в	1. Обеспечение режима работы учреждения в соответствии с Российским санитарным законодательством. Организация внутреннего	0 – 3	

укреплении здоровья воспитанников	контроля по выполнению санитарных правил и норм (наличие подтверждающей документацией) - отсутствие нарушений санитарных правил в учреждении, выявленных органами государственного контроля и надзора - наличие нарушений	3 1 и более -0	
	2.Организация диспансеризации воспитанников. Охват диспансерным наблюдением	100% -- 3 менее 100% - 0	
	3.Организация лечения воспитанников, назначенного в ходе диспансеризации: - в полном объеме - не в полном объеме	0 -- 3 100% - 3 менее 100% - 0	
	4.Плодотворное взаимодействие с лечебными, оздоровительными, санаторно-диспансерными учреждениями города и области: - число воспитанников в процентном отношении, которые были оздоровлены в течение летнего периода	0 -- 3 постоянная связь -- 1 100% -- 2 50% -- 0,5 ниже 50% -- 0	
	5.Проведение общеукрепляющих мероприятий в учреждении (утренняя зарядка, закаливающие процедуры, витаминизация и т.д.) - систематически за каждый вид - не систематически	0 – 1,5 по 0,5 0	
	6.Проведение занятий по вопросам санитарии и гигиены с техническим персоналом: - периодически с каждой категорией технических работников; - организация учебы по санминимуму	0 – 2 1 1	
	7.Ведение консультативной методической работы с педагогами и учебно-вспомогательным персоналом по укреплению и сохранению здоровья детей (для врача)	2	
	8.Организация медицинских осмотров сотрудников: - своевременно по графику - с нарушением графика	0 – 1 1 0	
	9.Участие в постинтернатном сопровождении выпускников. Реальная адресная медицинская помощь выпускникам по фактам обращения (в соответствии с журналом учета обращений выпускников): - наличие такой работы - ее отсутствие	0 – 1,5 1,5 0	
Наличие позитивных результатов санитарно-просветительн ой работы	1.Проведение мероприятий, направленных на профилактику заболеваний, формирование здорового образа жизни: - уменьшение числа воспитанников, имеющих вредные привычки;	0 -- 2 за каждое мероприяти е по 0,5 0,5	

	- утверждение культуры здорового образа жизни (не употребление алкоголя, наркотических и психоактивных веществ); - наличие негативных фактов по данной проблеме	0,5 0	
	2.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе - отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - наличие таких случаев	0 -- 2 2 1 и более - 0	
	3.Организация работы санпоста: - обучение активистов и привлечение их к работе по соблюдению санитарно-гигиенических требований, пропаганды здорового образа жизни: (выпуск санбюллетеней по актуальным проблемам)	один раз в месяц - 2	
	2.Сложность и качество выполняемых работ		
Сложность и важность выполняемой работы	1.Владение практическими навыками доврачебной помощи (объем оказания доврачебной помощи)	0 -- 1 100% - 1 менее 100% - 0	
	2.Эффективность контроля за организацией питания детей: - соблюдение режима приема пищи детьми - отсутствие замечаний в ходе проверок вышестоящими организациями - наличие 1 и более замечаний	0 -- 3 1 2 0	
	3.Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима (по акту СЭС). - нет нарушений - имеются нарушения	0 -- 2 2 0	
	4.Мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний: - проведение таких мероприятий - их отсутствие	0 – 1 1 0	
	5.Качество ведения учетно-отчетной медицинской документации: - качественно и своевременно - имеются замечания	0 -- 3 3 0	
	6.Ведение учета и целевого использования лекарственных средств (документальное подтверждение)	1	
		3.Соблюдение исполнительской дисциплины	

Трудовая дисциплина	1. Надлежащее исполнение трудовой дисциплины: - соблюдение графиков дежурства и режима дня; соблюдение Устава учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка; своевременное и качественное исполнение приказов администрации учреждения и распоряжений вышестоящих организаций; - наличие 1 и более нарушений	0 -- 2 2 0	
	2. Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды: - отсутствие замечаний и нарушений по ТБ - наличие замечаний	0 -- 2 2 0	
	3. Соблюдение медицинской этики (журнал учета обращений) - отсутствие обоснованных жалоб и обращений детей и работников по поводу конфликтных ситуаций; - наличие благодарственных писем, поощрений, наград - наличие взысканий (приказы руководителя)	0 -- 2 1 1 0	
4. Общественная активность, личное участие в обеспечении процесса работы учреждения			
Участие в общественной и социально значимой деятельности	1. Участие в общественной работе: - принимает участие - отсутствие такой работы	0 -- 2 1 0	
	2. Участие в работе комиссий, инициативных групп по разработке программ, положений, инструкций, др. локальных актов: - наличие такой работы - отсутствие такой работы	0 -- 2 2 0	
	3. Участие в ремонте и подготовке ОУ к новому учебному году: - постоянный надлежащий уход за закрепленными объектами; - участие в ремонте помещений; - отсутствие такой работы	0 -- 2 1 1 0	
	4. Участие в благоустройстве территории: - участие в благоустройстве; - отсутствие такой работы	0 -- 1 1 0	
	5. Участие в обновлении сайта учреждения	2	
ИТОГО:		максимальный балл – 50	

4. Заключительные положения

1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

2. Порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки качества работы работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7 разрабатываются администрацией и комиссией по определению условий оплаты труда работников учреждения в состав которой обязательно входит председатель профсоюзной организации.

3. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2016 года.
