



Российская Федерация
Белгородская область

ДЕПАРТАМЕНТ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от «03» сентября 2013 г.

№ 3758

**Об утверждении
методических рекомендаций**

Во исполнение постановления Правительства Белгородской области от 25.02.2013 г. № 68-пп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Белгородской области», приказа Минздрава России от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» приказываю:

1. Утвердить прилагаемые Методические рекомендации по разработке показателей и критериев эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников (далее – Методические рекомендации).

2. Управлению экономики, финансов и материально-технического обеспечения (Л.А. Чужикова) давать разъяснения, связанные с применением Методических рекомендаций.

3. Руководителям учреждений здравоохранения областного подчинения:

3.1. Принять к исполнению утвержденные Методические рекомендации.

3.2. Разработать и утвердить показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителей руководителей, заведующих

структурными подразделениями, врачей, среднего медицинского и младшего медицинского персонала с учетом особенностей и специфики каждого учреждения и структурных подразделений.

3.3. Обеспечить выплаты стимулирующего характера по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, структурного подразделения и каждого работника.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника департамента здравоохранения и социальной защиты населения области Б.А. Тхорикова.

**Начальник департамента –
заместитель председателя
Правительства области**



И.Залогин

Приложение
к приказу департамента здравоохранения
и социальной защиты населения области
от «03» декабря 2013г. № 3455

**Методические рекомендации по разработке показателей и критериев
эффективности деятельности подведомственных государственных учреждений,
их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям
работников**

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отрасли социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Белгородской области» утвержденным постановлением Правительства Белгородской области от 25.02.2013 № 68-пп, приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 июня 2013г. № 421 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников» для использования учреждениями здравоохранения области при разработке ими показателей и критериев эффективности деятельности учреждений, их руководителей, заместителей руководителя, заведующих структурными подразделениями, врачей, среднего медицинского и младшего персонала.

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности медицинских организаций, их руководителей и работников позволят установить действенные механизмы зависимости уровня оплаты труда работников организаций от объема и качества предоставляемых социальных услуг в рамках перевода работников на эффективный контракт.

Приказом департамента здравоохранения и социальной защиты населения области от 17.09.2013 № 2928 «О показателях эффективности деятельности областных учреждений здравоохранения, их руководителей» утверждены показатели эффективности и критерии деятельности организаций и их руководителей, характеризующие основную деятельность организации, в первую очередь выполнение государственного задания (заказа), финансово-экономическую деятельность, а так же работу с кадрами.

Показатели эффективности деятельности работников увязываются с удовлетворенностью граждан качеством оказания медицинской помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Так же учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики. Базовые оклады руководителя, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений устанавливаются из расчета сложившейся среднемесячной заработной платы одного работающего в учреждении с применением коэффициента управления, дифференцируемого в зависимости от полноты выполнения показателей эффективности деятельности структурных подразделений и в целом учреждения. Расчет среднемесячной заработной платы на одного работающего производится ежеквартально и определяется исходя из фактически начисленной заработной платы, включая все выплаты за счет средств бюджетов всех уровней (федерального, областного, местного) и средств фонда обязательного медицинского страхования.

Коэффициент управления устанавливается ежеквартально приказом департамента здравоохранения и социальной защиты населения области для

руководителей учреждений областного подчинения, приказом управлений здравоохранения городских округов Белгород, Губкин, Старый Оскол – для руководителей подведомственных учреждений.

При определении коэффициента управления и размера премии для руководителя учитывается выполнение утвержденных показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, ежеквартально по результатам подведения итогов выполнения показателей коэффициент управления подлежит изменению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- выполнение государственного заказа ниже 85%;
- выявления нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;
- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявления в учреждениях нарушения правил противопожарной безопасности;
- наличия фактов нарушений, при осуществлении лицензированных видов деятельности учреждения, по результату за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные правонарушения.

Отчет о выполнении областными государственными автономными бюджетными (казенными) учреждениями целевых показателей эффективности деятельности и сведения о сложившейся за предыдущий квартал средней заработной плате на одного работника представляются руководителем учреждения не позднее 10 числа первого месяца квартала в управление экономики, финансов и материально-технического обеспечения департамента здравоохранения и социальной защиты населения области (далее - Управление).

К отчету прилагается пояснительная записка, которая в обязательном порядке должна содержать сведения о выполнении каждого целевого показателя эффективности деятельности учреждения, включенного в отчет.

Кроме того, в пояснительной записке к отчету указываются сведения о причинах, повлиявших на снижение (увеличение) выполнения целевых показателей эффективности учреждения.

Управление экономики, финансов и материально-технического обеспечения рассматривает выполнение показателей эффективности в части финансово-экономической деятельности учреждения, в соответствии с приложением № 1 к приказу департамента здравоохранения и социальной защиты области от 17 октября 2013 года № 2928 «О показателях эффективности деятельности областных учреждений здравоохранения, их руководителей».

Отчеты в течении 2 рабочих дней после их поступления в Управление и свод расчета заработной платы руководителей для определения коэффициента управления с учетом всех выплат представляются членам комиссии департамента здравоохранения и социальной защиты населения области по установлению коэффициента управления руководителям областных учреждений.

Члены комиссии, в зависимости от типа учреждения и видов его деятельности, в течении 5 рабочих дней после поступления к ним отчета, рассматривают представленные в отчете данные по выполнению целевых показателей эффективности деятельности и свод расчета заработной платы руководителей для определения коэффициента управления с учетом всех выплат (за работу по

совместительству в должности врача-специалиста, оказание платных медицинских услуг и другие), с целью соблюдения предельного уровня соотношения средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 5 и подготавливают заключения о выполнении учреждениями здравоохранения областного подчинения целевых показателей эффективности деятельности за отчетный период по форме, согласно приложению к методическим рекомендациям и представляют заключения в Управление.

Управление в течении 3 рабочих дней после получения заключений обобщает представленные в них данные для представления начальнику департамента здравоохранения и социальной защиты населения области.

После согласования свода, размер коэффициента управления руководителя, а также размер премирования руководителя утверждаются приказом начальника департамента здравоохранения и социальной защиты населения области до 20 числа первого месяца квартала.

Стимулирующие выплаты по результатам выполнения показателей оценки качества осуществляются работникам в соответствии с утвержденным в каждом учреждении Положением о выплатах стимулирующего характера. Положение разрабатывается с учетом особенностей и специфики каждого учреждения.

Периодичность осуществления выплат работникам устанавливается в организации. Распределение стимулирующих выплат по критериям качества производится комиссией, утвержденной приказом по учреждению. Комиссия может быть двух уровневой.

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

Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности работниками структурного подразделения;
- оформляет решение комиссии протоколом (или другим установленным документом);
- знакомит под роспись работников с оценкой качества их работы.

2 уровень – центральная комиссия организации – формируется из 5 и более человек: руководитель (или его заместитель), экономист, бухгалтер, специалист отдела кадров, председатель профкома и другие.

Функции комиссии:

- распределяет средства к премированию по структурным подразделениям и по общебольничному персоналу;
- определяет размер премии заместителям главного врача, заведующим отделениями, работникам, не входящим в структурные подразделения по утвержденным критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

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

Для расчета стоимости балла может применяться пропорция 3/2/1 – врачи/средний/младший.

То есть по врачам применяется повышающий коэффициент, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу – 1. Количество физических лиц, в разрезе врачи/средний/младший умножается на соответствующий коэффициент указанной пропорции: по врачам – 3, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу – 1.

Например, число по врачам по стационару с применением повышающего коэффициента определяется:

$$32 \text{ физических лиц} \times 3 = 96$$

Максимальное количество баллов, которое может получить сотрудник в организации, например, - 10 баллов.

Таким образом, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено сотрудниками учреждения определяется путем умножения суммы произведений количества физических лиц (по врачам, среднему, младшему) и повышающих коэффициентов в пропорции 3/2/1 на максимальное количество баллов (10 баллов).

Максимальное общее количество баллов, которое может быть получено врачами в стационаре: $96 \times 10 = 960$ баллов.

Аналогично со средним и младшим персоналом: например, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено средним персоналом в стационаре – 1140 баллов, максимальное общее количество баллов, которое может быть получено младшим медицинским персоналом в стационаре – 360 баллов.

Максимальное общее количество баллов в стационаре составит:

$$960 + 1140 + 360 = 2460 \text{ баллов.}$$

Если, например, сумма выплат по критериям качества, подлежащая распределению, составляет 200000,00 рублей, стоимость одного балла по стационару определяется как отношение суммы выплаты по критериям качества к максимальному общему количеству баллов.

$$200000,00 \text{ руб.} : 2460 \text{ баллов} = 81,3 \text{ руб.}$$

Для определения максимальной выплаты на одного сотрудника по врачам, среднему персоналу, младшему персоналу полученная стоимость одного балла по учреждению умножается на соответствующий коэффициент пропорции 3/2/1 (по врачам – 3, по среднему персоналу – 2, по младшему персоналу -1) и на максимальное количество баллов (10 баллов).

Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности подведомственных государственных областных учреждений, руководителей структурных подразделений и работников с критериями на основе балльной оценки по видам учреждений и основным критериям работников приведены в таблице.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности обособленного подразделения скорой медицинской помощи (станции), его руководителя, врача и фельдшера.

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	от 95% до 100% от 80% до 95% более 100% менее 80%	3 2 1 0	ежемесячно
2	Проценты вызовов со временем доезда до 20 минут	80% и более менее 80%	1 0	ежемесячно
3	Для расхождения диагноза скорой медицинской помощи от приемного отделения медицинской организации	менее 5% от 5% до 10% 10% и более	2 1 0	ежемесячно

4	Повторные вызовы	0 4-7 более 4	1 0 -1	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
6	Нарушение медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
8	Выполнение планов по достижению соотношений заработной платы по всем критериям медицинских работников со средней заработной платой в области	110% и более от 100% до 110% менее 100%	2 1 -1	ежемесячно

Выплаты стимулирующего характера врачу (фельдшеру скорой помощи) не начисляются в следующих случаях:

- необоснованного отказа в оказании скорой медицинской помощи;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь;
- наложения денежного взыскания в отчетном периоде.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего отделением стационара

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение плановых показателей отделения	от 95% до 100% от 80% до 95% 100% и более	3 1 0	Ежемесячно
2	Оперативная активность	70% и более от 50% до 70% менее 50%	2 1 0	Ежемесячно
3	Гнойно-септические осложнения после плановых операций (кроме стационаров терапевтического осложнения)	Отсутствие 1 и более	1 0	Ежемесячно
4	Послеоперационные осложнения	0 1% более 1%	3 0 -3	Ежемесячно
5	Расхождение клинических и патологических диагнозов	0 1	3 0	Ежемесячно
6	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	1 0	Ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	Отсутствие 1 и более	1 0	Ежемесячно

Выплаты стимулирующего характера заведующему отделением не начисляются в следующих случаях:

- выполнения плановых показателей отделения ниже 80%;
- наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача стационара**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Осложнение основного заболевания (количества пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	Отсутствие менее 5% 5% и более	2 1 0	ежемесячно
2	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов 3 категории	0 1 2 и более	3 0 -3	ежемесячно
3	Послеоперационные осложнения	0 1% более 1%	3 0 -3	ежемесячно
4	Доля осложнений анестезиологических пособий и манипуляций к общему числу пособий и манипуляций	0 0,01 более 0,01	5 0 -3	ежемесячно
5	Доля осложнений реанимационных манипуляций к общему числу манипуляций	0 0,01 более 0,01	5 0 -3	ежемесячно
6	Выполнение протоколов лечения (количество протоколов с нарушениями от общего количества протоколов)	от 95% до 100% менее 95%	2 0	ежемесячно
7	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
8	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
9	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно

Выплаты стимулирующего характера врачу стационара не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача – терапевта участкового, врача ВОП**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	3 1 0	ежемесячно
2	Доля посещений с профилактической целью от общего числа посещений	30% и более от 25% до 30% менее 25%	2 1 0	ежемесячно
3	Уровень госпитализации населения на участке	менее 18% 18% и более	1 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
5	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных менее 50%	1 0	ежемесячно
6	Отсутствие запущенных случаев онкологических заболеваний (в части управляемых причин)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
7	Отсутствие осложнений и декомпенсированных форм СД (в части упр. причин)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
8	Охват взрослого населения диспансерным наблюдением (подлежащих)	более 97% менее 97%	1 0	ежемесячно

Выплаты стимулирующего характера врачу – терапевту участковому не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача – педиатра участкового**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	3 1 0	ежемесячно
2	Процент охвата профилактическими осмотрами детей декретированных возрастов	95% и более менее 95%	2 0	ежемесячно
3	Процент активных посещений на дому	более 40% менее 40%	1 0	ежемесячно

4	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
5	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных менее 50%	1 0	ежемесячно
6	Процент посещений новорожденных в первые три дня после выписки из р/д	95% и более менее 30%	2 0	ежемесячно
7	Индекс здоровья годовичков	30% и более менее 30%	1 0	ежемесячно
8	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	Более 90% менее 90%	1 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера врачу – педиатру участковому не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
Врача – хирурга стационара**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Осложнение основного заболевания (количество пациентов с осложнением от общего количества пациентов)	Отсутствие 5% и более	2 0	ежемесячно
2	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
6	Оперативная активность	60% и более от 45% до 60% менее 45%	2 1 0	ежемесячно
7	Гнойно-септические осложнения после плановых операций	Отсутствие Наличие	1 0	ежемесячно
8	Средняя длительность предоперационной	менее 2 более 2	2 1	ежемесячно

	подготовки у плановых больных (дней)			
9	Соблюдение стандартов обследования и лечения	Соблюдение 2 и более ошибок	3 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера врачу – хирургу стационара не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врача параклиники**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение стандартов исследований и полнота информативности об их результатах в протоколе проведенного исследования	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
2	Доля случаев ошибочных заключений, приведших к ошибочному диагнозу и неадекватному лечению к общему числу проведенных исследований	Отсутствие до 2% более 2%	2 0 -2	ежемесячно
3	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
4	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
5	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	2 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера врачу параклиники не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в том числе по результатам вневедомственной и внутриведомственной экспертизы;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
врачей – узких специалистов,
ведущих амбулаторно-поликлинический прием**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Выполнение государственного заказа	100% от 95% до 100% от 90% до 95%	3 1 0	ежемесячно
2	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам	более 90% менее 90%	1 0	ежемесячно
3	Удовлетворенность качеством оказанной медицинской помощи	50% и более опрошенных менее 50%	1 0	ежемесячно
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссии)	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
6	Дефекты в оформлении медицинской документации	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	2 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера врачам – узких специалистов не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, в том числе по результатам вневедомственной и внутриведомственной экспертизы;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
среднего медицинского персонала стационара**

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	Выполнение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
2	Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов	Выполнение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
3	Соблюдение санитарно-	Выполнение	1	ежемесячно

	эпидемиологического режима	1 и более случаев нарушений	0	
4	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Выполнение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
5	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера среднему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности младшего медицинского персонала стационара

№ п/п	Показатели	Критерии	Оценки (баллы)	Периодичность
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
2	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии	Отсутствие 1 и более	1 0	ежемесячно
3	Выполнение функций по сопровождению и транспортировке больных	Соблюдение 1 и более случаев нарушений	1 0	ежемесячно
4	Качество уборки закрепленной территории	Без замечаний Некачественная уборка	3 0	ежемесячно
5	Выполнение внутреннего распорядка отделения	Без нарушений нарушения	2 0	ежемесячно
6	Обоснованные жалобы	Отсутствие 1 и более	2 0	ежемесячно

Выплаты симулирующего характера младшему медицинскому персоналу стационара не начисляются в следующих случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Приложение
к методическим рекомендациям по разработке
показателей и критериев эффективности деятельности
подведомственных государственных учреждений, их
руководителей и работников по видам учреждений и
основным категориям работников

Заключение

(структурное подразделение департамента здравоохранения и социальной защиты населения
области)

о выполнении

подведомственное государственное учреждение
целевых показателей эффективности деятельности
за __ квартал 20__ года

Должность руководителя учреждения				
Ф.И.О. руководителя учреждения				
№ п/п	Целевые показатели	Максимальное количество баллов за выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Количество баллов за фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Примечание
1	2	3	4	5
	Основная деятельность учреждения			
	-			
	-			
	Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения			
	-			
	-			
	Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
	-			
	-			
Итого				

Дата представления отчета в департамент: _____

Начальник департамента _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

«__» _____ 20__ г.