

**Проект положения**  
**об оценке эффективности деятельности работников ГБОУ ВПО СПбГПМУ**  
**Минздрава России при реализации условий эффективного контракта**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в ГБОУ ВПО СПбГПМУ Минздрава России (далее – Университет) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н;
- Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Уставом Университета;
- Положением об оплате труда работников ГБОУ ВПО СПбГПМУ Минздрава России;

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работника ГБОУ ВПО СПбГПМУ Минздрава России (далее – «Работники»), а также порядок осуществления стимулирующих выплат за качественный и результативный труд Работнику согласно оценке эффективности деятельности, с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работника является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. Систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работника в рамках выполнения им должностных обязанностей;

1.4.2. Повышение результативности и качества выполняемой Работником работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. Формирование системы материальных стимулов для Работника, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. Улучшение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Университета;

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки, компенсационные выплаты).

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей.

1.5.3. Критерии оценки – это система значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.6. Настоящее Положение определяет Показатели для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

- профессорско-преподавательский состав и работники сферы научных исследований, согласно приложению 1;
- медицинские работники, согласно приложению 2.

1.6. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работника Университета перечень Показателей может быть дополнен в установленном порядке.

## **2. Порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности Работника**

2.1. В каждом структурном подразделении Университета на основании решения трудового коллектива организуется Комиссия первого уровня по оценке эффективности деятельности.

Порядок работы Комиссии первого уровня определяется в соответствии с Положением о работе комиссии по оценке эффективности деятельности Работника, утвержденной ученым советом Университета.

Оценка эффективности деятельности медицинских работников, профессорско-преподавательского состава и работников сферы научных исследований проводится ежеквартально.

На основании решения Комиссии первого уровня об оценке эффективности деятельности Работника планово-финансовым отделом производится расчет размера стимулирующей выплаты.

Формула расчета стимулирующей выплаты:

$$CB = NCB * k_{ЭД},$$

где CB – размер стимулирующей выплаты за качественный и результативный труд,

NCB – максимальный размер стимулирующей выплаты за качественный и результативный труд, утвержденный на плановый период в соответствии с утвержденным финансированием (плановым периодом является календарный год). Размер стимулирующей выплаты может быть пересмотрен в случае получения дополнительного финансирования из бюджетных и внебюджетных источников;

$k_{ЭД}$  – коэффициент, получаемый в результате деления фактической оценки эффективности деятельности работника, выраженной в баллах, на максимально возможную оценку по рассматриваемой должности работника.

Стимулирующая выплата производится на основании приказа ректора Университета.

Ответственность за достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих структурных подразделений Университета в соответствии с курируемым направлением деятельности.

2.2. Ректор Университета определяет размер фонда стимулирующих выплат за качественный и результативный труд, размер стимулирующей выплаты за качественный и результативный труд по категориям персонала, на основании данных о доведенном финансировании в рамках плана финансово-хозяйственной деятельности Университета по представлению проректора по экономике и финансам.

2.3. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников Университета.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Размер и срок назначения стимулирующей выплаты могут быть сокращены или отменены приказом ректора при недостатке средств на эти цели или по иным причинам, делающим выплаты невозможными.

3.2. Работодатель вправе не производить стимулирующую выплату в установленном размере за месяц, в котором к работнику было наложено дисциплинарное взыскание.

3.3. Переход к системе материального стимулирования Работника по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2016-2018 гг. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её

оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовой договор с Работником в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и уставом Университета порядке.

**Перечень показателей для оценки эффективности деятельности  
профессорско-преподавательского состава, руководителей структурных подразделений, работников сферы научных исследований  
Университета**

№ пп	Показатель	Частота оценки	Значение показателя	Диапазон показателя	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	Заведующий НИЦ, зав. лабораторией НИЦ	Ведущий научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Научный сотрудник, младший научный сотрудник
<b>1.</b>	<b>Учебная деятельность</b>												
1.1.	Наличие подготовленных преподавателем (для декана - на факультете, для зав. кафедрой - по дисциплинам кафедры) студентов - победителей и призеров всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований	2 раза в год	Наличие	>0	4	4	4	4	4	-	-	-	-
1.2.	Наличие подготовленных преподавателем (для декана - на факультете, для зав. кафедрой - по дисциплинам кафедры) студентов - победителей и призеров международных олимпиад, конкурсов, соревнований	2 раза в год	Наличие	>0	5	5	5	5	5	-	-	-	-
1.3.	Доля направлений подготовки и специальностей факультета реализуемых с использованием дистанционных технологий	2 раза в год	Доля	≤20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Доля	>20%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.4.	Руководство СНО кафедр	2 раза в год	Да/нет	Да	2	2	2	2	2	-	-	-	-
1.5.	Кураторство студенческой группы	2 раза в год	Да/нет	Да	2	2	2	2	2	-	-	-	-
	<b>Итого кол-во баллов (max)</b>				<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>2.</b>	<b>Методическая деятельность</b>												
2.1.	Издание учебников, учебных пособий по решению учебно-методического совета ГБОУ СПбГПМУ Минздрава России (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)		Печатных листов	≤2				-	1				
				2-3				1	2				
				3-4	1	1	1	3	3	1	1	1	1
				4-5	3	3	3	4	4	3	3	3	3
				≥5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	<b>Итого кол-во баллов (max)</b>				<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

№ пп	Показатель	Частота оценки	Значение показателя	Диапазон показателя	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	Заведующий НИЦ, зав. лабораторией НИЦ	Ведущий научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Научный сотрудник, младший научный сотрудник
<b>3.</b>	<b>Научно-исследовательская деятельность</b>												
3.1.	Работа (индивидуально или в составе временного научно-исследовательского коллектива (ВНИК)) по финансируемой теме научно-исследовательской (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Число тем	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
				3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
				4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
				5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
				6 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.2.	Публикация научной статьи в российских изданиях, с импакт-фактором >0,3 (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	1	-	-	-	2	2	-	-	-	2
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
				4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
				5 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.3.	Публикация научной статьи в иностранных изданиях, с импакт-фактором >2,0 (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	
				3	3	3	3	3	3	3	3	3	
				4	4	4	4	4	4	4	4	4	
				5 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	
3.4.	Публикация научной статьи в журналах, входящих в РИНЦ (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	2	-	-	-	1	1	-	-	-	1
				3	-	-	-	2	2	-	-	-	2
				4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
				5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
				6 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.5.	Публикация монографии (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	1	-	-	5	5	5	-	-	5	5
				2 и более	10	10	10	10	10	10	10	10	10
3.6.	Количество цитирований в Web of Science, Scopus, PubMed (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
				4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
				5 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	5

№ пп	Показатель	Частота оценки	Значение показателя	Диапазон показателя	Заведующий кафедрой	Профессор	Доцент	Старший преподаватель	Ассистент, преподаватель	Заведующий НИЦ, зав. лабораторией НИЦ	Ведущий научный сотрудник	Старший научный сотрудник	Научный сотрудник, младший научный сотрудник
3.7.	Количество цитирований в РИНЦ (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
				2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
				3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
				4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
				5 и более	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.8.	Индекс Хирша (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	5-9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
				10 и более	10	10	10	10	10	10	10	10	10
3.9.	Наличие новых и поддерживаемых патентов, ноу-хау, изобретений (для декана - средний показатель факультета, для заведующей НИЦ и зав. лабораториями НИЦ - средний показатель подразделения)	2 раза в год	Ед.	5-9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
				10 и более	10	10	10	10	10	10	10	10	10
3.10.	Работа в составе диссертационного совета	2 раза в год	Кол-во заседаний диссовета	1-2	2	2	2	-	-	2	2	-	-
				3-4	4	4	4	-	-	4	4	-	-
				5-6	6	6	6	-	-	6	6	-	-
				7-8	8	8	8	-	-	8	8	-	-
				Более 8	10	10	10	-	-	10	10	-	-
3.11.	Исполнение обязанностей председателя , ученого секретаря диссертационного совета	2 раза в год	Да/нет	Да	10	10	10	-	-	10	10	-	-
3.12.	Исполнение обязанностей заместителя председателя диссертационного совета	2 раза в год	Да/нет	Да	5	5	-	-	-	5	5	-	-
<b>Итого кол-во баллов (max)</b>					<b>85</b>	<b>85</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>60</b>	<b>60</b>
<b>4.</b>	<b>Качественные показатели соблюдения внутренних стандартов Учреждения</b>												
4.1.	Случаи нарушения сроков сдачи, оформления, согласования отчетной и прочей установленной законодательством, внутренними локальными актами и распоряжениями руководства документации	2 раза в год	Отсутствие	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>Итого кол-во баллов (max)</b>					<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Итого кол-во баллов по всем разделам (max)</b>					<b>104</b>	<b>104</b>	<b>99</b>	<b>79</b>	<b>79</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>66</b>	<b>66</b>

**Перечень показателей для оценки эффективности деятельности  
медицинских работников Университета**

По категории персонала:

Таблица 1

заведующего отделением

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Выполнение государственного задания (заказа), внутреннего плана учреждения, приказов и распоряжений руководства учреждения	от 91% до 100% менее 90%	1 0
2	Осуществление внутреннего контроля качества и своевременности проведения лечебно-диагностических мероприятий в отделении	отсутствие 1 и более	1 0
3	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов 2-й и 3-й категории**	отсутствие 1 и более	3 0
4	Осложнения после проведения лечебно-диагностических мероприятий в отделении	отсутствие 1 и более	3 0
5	Обоснованные жалобы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС СПб)	отсутствие 1 и более	3 0
6	Дефекты в оформлении медицинской документации отделения	отсутствие 1 и более	3 0
7	Своевременное выполнение объема выборочного контроля КМП (% от запланированного объема)	от 90% до 100% менее 90%	1 0
8	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	3 0
10	Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях и т.д.)	наличие отсутствие	1 0
11	Случаи с ненадлежащим качеством медицинской помощи (4-6 классов) по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТФОМС СПб**	отсутствие 1 и более	2 -2
12	Доля врачей отделения, ведущих в полном объеме электронные медицинские карты в медицинских информационных системах (% от общего количества врачей отделения)	70% и более от 30% до 70% менее 30%	3 2 0



По категории персонала:

Таблица 2

**врача – специалиста хирургического и акушерско - гинекологического профиля**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Осложнения после хирургических вмешательств, в том числе гнойно-септические	отсутствуют 5 и более	3 0
2	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов 2- и 3-й категории	отсутствие 1 и более	3 0
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	3 0
4	Обоснованные жалобы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС СПб)	отсутствие 1 и более	3 0
5	Лечебная активность	0-30% 31-59% более 60%	1 2 3
6	Случаи нарушения сроков сдачи медицинской документации на проверку заведующему отделению	отсутствие 1 и более	2 -2
7	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию (выдача больничных листов)	своевременно не своевременно	1 -1
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	наличие отсутствие	1 0
9	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	3 0
10	Ведение в полном объеме электронных медицинских карт в информационных системах	наличие отсутствие	3 0

## По категории персонала:

Таблица 3

## врача-специалиста педиатрического профиля

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Расхождение клинического и патологоанатомического диагноза 2-й и 3-й категории	отсутствие	3
		1 и более	0
2	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	3
		1 и более	0
3	Лечебная активность	0-30%	1
		31-59%	2
		более 60%	3
4	Обоснованные жалобы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС СПб)	отсутствие	3
		1 и более	0
5	Случаи с ненадлежащим качеством медицинской помощи (4-6 классов) (по результатам внутреннего и ведомственного контроля и рассмотрения СМО, ТФОМС СПб)	отсутствие	2
		1 и более	-2
6	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию	своевременно	1
		не своевременно	-1
7	Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях и т.д.)	наличие	1
		отсутствие	0
8	Нарушения медицинской этики и деонтологии, внутреннего трудового распорядка	отсутствие	3
		1 и более	0
9	Ведение в полном объеме электронных медицинских карт в информационных системах	наличие	3
		отсутствие	0

По категории персонала:

Таблица 4

**медицинских работников с высшим медицинским образованием  
других подразделений и служб**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Выполнение внутреннего контроля качества	выполнение невыполнение	1 0
2	Своевременность выполнения назначений	от 95% до 100% менее 95%	1 0
3	Доля сложных (трудоемких) исследований (манипуляций), лечебных процедур) от общего числа исследований; лечебных процедур	50% и более от 30% до 50% менее 30%	2 1 0
4	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие 1 и более	1 0
5	Обоснованные жалобы на качество исследований (манипуляций, лечебных процедур)	отсутствие 1 и более	1 0
8	Осложнения после проведенных процедур, манипуляций, исследований, лечебных процедур	отсутствие 1 и более	1 0
9	Участие в научных конференциях, в работе профессиональных обществ, ассоциаций, наличие печатных работ, работа в комиссиях и т.д.)	наличие отсутствие	1 0
10	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	1 0
11	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие 1 и более	2 0

По категории персонала:

Таблица 5

**среднего медицинского персонала**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений	своевременно и полно	1
		1 и более случаев нарушений	0
2	Осложнения от проведенных лечебно-диагностических манипуляций	отсутствие	1
		1 и более	0
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	1
		1 и более	0
4	Обоснованные жалобы	отсутствие	2
		1 и более	0
5	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	2
		1 и более	0
6	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие	1
		1 и более	0
7	Нарушение правил по охране труда и технике безопасности	отсутствие	2
		1 и более	0
8	Нарушение правил получения и хранения лекарственных, дезинфицирующих средств, изделий медицинского назначения	отсутствие	2
		1 и более	0

По категории персонала:

Таблица 6

**деятельности младшего медицинского персонала**

№ п\п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Нарушения санитарно-эпидемиологического режима	отсутствие 1 и более	1 0
2	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие 1 и более	1 0
3	Обоснованные жалобы	отсутствие 1 и более	1 0
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	наличие отсутствие	1 0

По категории персонала:

Таблица 7

**врача – специалиста хирургического профиля,  
оказывающего медицинскую помощь в стационарных условиях**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)
1	Осложнения после хирургических вмешательств, в том числе гнойно-септические	отсутствуют	3
		1 и более	0
2	Расхождение клинического и патологоанатомического диагнозов 2- и 3-й категории	отсутствие	3
		1 и более	0
3	Дефекты в оформлении медицинской документации	отсутствие	3
		1 и более	0
4	Обоснованные жалобы (по результатам внутреннего и ведомственного контроля, рассмотрения СМО, ТФОМС СПб)	отсутствие	3
		1 и более	0
5	Лечебная активность	0-30%	1
		31-59%	2
		более 60%	3
6	Случаи нарушения сроков сдачи медицинской документации на проверку заведующему отделению	отсутствие	2
		1 и более	-2
7	Своевременность представления пациентов на врачебную комиссию (выдача больничных листов)	своевременно	1
		не своевременно	-1
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	наличие	1
		отсутствие	0
9	Нарушения медицинской этики и деонтологии	отсутствие	3
		1 и более	0
10	Ведение в полном объеме электронных медицинских карт в информационных системах	наличие	3
		отсутствие	0