

**УТВЕРЖДАЮ**

**Министр здравоохранения  
Российской Федерации**

\_\_\_\_\_ **В.И. Скворцова**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2016** года

**РЕКОМЕНДАЦИИ**

**ПО РАЗРАБОТКЕ ТИПОВОГО ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО  
СТИМУЛИРОВАНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕДИЦИНСКИМ  
ПЕРСОНАЛОМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

Москва

2016

## Оглавление

1. Общие положения	3
2. Термины и определения	3
3. Введение	5
4. Виды мероприятий и рекомендаций материального стимулирования сотрудников	6
4.1. Внесение пункта о мотивации медицинского персонала в эффективный контракт руководителей медицинских организаций	6
4.2. Внесение пункта об использовании информационных технологий в работе в эффективный контракт медицинского персонала	10
5. Виды мероприятий и рекомендаций нематериального стимулирования сотрудников	11
5.1. Обучение медицинского персонала использованию информационных технологий в своей профессиональной деятельности	11
5.2. Обеспечение удобства работы с МИС МО	12
5.3. Административное воздействие	12
5.4. Проведение региональных и окружных конференций, семинаров, симпозиумов по информатизации в сфере здравоохранения	12
5.5. Проведение конкурсов на самую высокотехнологичную МО	13

## **1. Общие положения**

Рекомендации по разработке типового плана мероприятий по стимулированию использования медицинским персоналом информационных технологий в медицинских организациях субъекта Российской Федерации (далее – Рекомендации) подготовлены в рамках деятельности Министерства здравоохранения Российской Федерации по внедрению Единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (далее – ЕГИСЗ), в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») по развитию ЕГИСЗ в 2015-2018 гг. и носят рекомендательный характер.

Настоящие рекомендации определяют мероприятия по стимулированию использования медицинским персоналом информационных технологий в медицинских организациях.

Действие рекомендаций распространяется на деятельность органов исполнительной власти в сфере охраны здоровья, руководителей медицинских организаций и структурных подразделений, в части, касающейся обеспечения соблюдения рекомендаций.

## **2. Термины и определения**

ЕГИСЗ	Единая государственная информационная система здравоохранения Российской Федерации
МИС МО	Медицинская информационная система медицинской организации
ЛИС	Лабораторная информационная система
РМИС	Региональная медицинская информационная система
МО	Медицинские организации
ИТ	Информационные технологии
ЭМК	Электронная медицинская карта

ИЭМК

МИАЦ

Интегрированная электронная медицинская карта

Медицинский информационно-аналитический

центр

### **3. Введение**

В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 28-04-2011 364 «Об утверждении концепции создания единой государственной информационной системы здравоохранения» и Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации (утв. Президентом Российской Федерации 7 февраля 2008 г. N Пр-212), необходимое стимулирование медицинских и фармацевтических работников к использованию информационных технологий в их деятельности предусматривает проведение мероприятий, направленных на популяризацию возможностей использования создаваемых медицинских и фармацевтических информационно-телекоммуникационных ресурсов, а также электронного взаимодействия с МО и медицинскими работниками.

Стимулирование труда сотрудников учреждений здравоохранения необходимо рассматривать как систему форм и методов побуждения к включению в свой рабочий процесс информационных технологий, как инструмента для увеличения трудовой активности сотрудников медицинских учреждений, стимулирования заинтересованности в повышении качества оказываемой медицинской помощи, повышения удовлетворенности граждан оказываемыми медицинскими услугами.

Стимулирование труда как способ управления персоналом предполагает использование всего набора существующих форм и методов регулирования трудового поведения. Это требует четкой систематизации стимулов трудовой деятельности, обеспечения их гармоничного взаимодействия.

Для разработки типового плана мероприятий по стимулированию сотрудников медицинских организаций использовать ИТ в своей деятельности необходимо учитывать два вида стимулирования:

– материальное стимулирование – поощрение работников денежными выплатами (доплаты, надбавки к заработной плате, компенсации, премирование) по результатам трудовой деятельности;

- нематериальное стимулирование - комплекс мероприятий, направленных на улучшение психологической обстановки в коллективе, увеличение работоспособности сотрудников, повышение их лояльности.

В первоочередном порядке должны быть регламентированы вопросы автоматизированной обработки персональных данных пациентов, ведения первичной медицинской документации и медицинских архивов в электронном виде, перехода к электронному документообороту в здравоохранении с исключением необходимости дублирования документов на бумажных носителях, использования электронной цифровой подписи в здравоохранении, обеспечения информационной безопасности при использовании электронных медицинских документов. Должен быть закреплён статус и механизм проведения телемедицинских консультаций и организации консилиумов, в том числе с использованием мобильных устройств. Должны быть регламентированы процессы создания и функционирования информационных систем.

#### **4. Виды мероприятий и рекомендаций материального стимулирования сотрудников**

##### **4.1. Внесение пункта о мотивации медицинского персонала в эффективный контракт руководителей медицинских организаций**

Одной из форм материального стимулирования использования информационных технологий в деятельности медицинских работников МО является включение целевых показателей эффективности информатизации в трудовой договор руководителя МО. Примерный перечень показателей приведен в таблице 1. Данный перечень может быть изменен по усмотрению ОИВ субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Для каждого показателя эффективности информатизации определяется шкала условных баллов, начисляемых за его исполнение. Количество начисляемых условных баллов зависит от важности и актуальности показателя информатизации для конкретной МО. В трудовом договоре

указывается зависимость размера выплат стимулирующего характера от суммы набранных баллов.

При формировании системы материального стимулирования необходимо руководствоваться следующими нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон от 21 июля 2014 № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования»;

- Федеральный закон от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 ноября 2014 года № 787н «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества оказания услуг медицинскими организациями»;

- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 30 декабря 2014 года № 956н «Об информации, необходимой для проведения независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями, и требованиях к содержанию и форме предоставления информации о деятельности медицинских организаций, размещаемой на официальных сайтах Министерства здравоохранения Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и медицинских организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 240 «Об утверждении Методических рекомендаций по

проведению независимой оценки качества оказания услуг медицинскими организациями».

Таблица 1 содержит примеры целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.

**Таблица 1. Примеры целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения**

№ п/п	Показатель, требование	Критерий для оценки
1.	Процент пациентов, по которым ведутся ЭМК и передаются на региональный (РМИС) и федеральный (ИЭМК) уровни	% от прикрепленного к МО населения
2.	Процент медицинского персонала, ежедневно использующего ЭМК в своей работе и участвующего в медицинском электронном документообороте	% от общего числа медицинских работников, которые должны участвовать в медицинском электронном документообороте
3.	Процент автоматизированных рабочих мест медицинского персонала, подключенных к медицинским информационным системам	% от общего числа медицинских работников, оказывающих медицинскую помощь
4.	Наличие доступа к системам или комплексам, обеспечивающим оказание телемедицинских услуг	Наличие/отсутствие
5.	Процент врачей, оказывающих	100%

№ п/п	Показатель, требование	Критерий для оценки
	медицинскую помощь в амбулаторно-поликлинических условиях, сведения о расписании приема которых передаются в подсистему региональной электронной регистратуры ЕГИСЗ	
6.	Соответствие информации, размещенной на сайте МО, действующему законодательству	Соответствие /несоответствие
7.	Доля врачей и среднего медицинского персонала, прошедших специальную подготовку для использования информационных и телекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности за последние 5 лет	% от общего количества врачей и среднего медицинского персонала

Для контроля выполнения показателей утверждается форма отчетности руководителя МО для предоставления в ОИВ субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Периодичность предоставления данной формы отчетности определяется ОИВ субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В данной форме отражается нормативная оценка, зависящая от критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя медицинской организации.

Руководитель организации в свою очередь обеспечивает мотивацию медицинского персонала к использованию ИТ в своей повседневной

деятельности, как способу повышения эффективности работы медицинских работников.

Выделяются следующие направления деятельности руководителя медицинской организации по мотивации медицинского персонала:

- формирование мотивации медицинского персонала на обучение и использование в работе информационных технологий для качественного и своевременного выполнения мероприятий, эффективного взаимодействия различных подразделений, повышения уровня дисциплины;
- создание основы для кадровых решений, решений о дополнительном обучении, вознаграждении и дисциплинарных взысканиях;
- обеспечение обратной связи от нижестоящих должностных лиц об эффективности работы медицинского персонала.

#### **4.2. Внесение пункта об использовании информационных технологий в работе в эффективный контракт медицинского персонала**

В системе мотивации медицинского персонала используются ключевые показатели эффективности, на основе которых рассчитываются коэффициенты премирования и размеры премий медицинского персонала. Данные показатели фиксируются в эффективном контракте медицинского персонала.

Таблица 2 содержит примеры целевых показателей эффективности и результативности деятельности медицинского персонала. Показатели зависят от профиля деятельности медицинского персонала.

**Таблица 2. Примеры целевых показателей эффективности и результативности деятельности медицинского персонала**

№ п/п	Показатель, требование	Критерий для оценки
----------	------------------------	---------------------

№ п/п	Показатель, требование	Критерий для оценки
1.	Процент пациентов, по которым в медицинской информационной системе ведутся ЭМК, включая медицинские записи и протоколы обследования, диагнозы, данные об аллергии, анамнезе, факторах риска, антропометрические данные и т.д.	% от обслуживаемого населения конкретным врачом
2.	Процент от общего количества случаев оказания медицинской помощи, внесенных в медицинскую информационную систему.	% от количества случаев оказания медицинской помощи конкретным врачом

## **5. Виды мероприятий и рекомендаций нематериального стимулирования сотрудников**

### **5.1. Обучение медицинского персонала использованию информационных технологий в своей профессиональной деятельности**

Обучение медицинского персонала позволяет достичь более полного и эффективного использования существующих ИТ, ознакомить медицинский персонал с целями и задачам информатизации здравоохранения, а также с преимуществами использования средств информатизации в профессиональной деятельности.

В дальнейшем компетентные специалисты на уровне МО, глубоко понимая деятельность организации и ее подразделений, смогут определять требования к развитию МИС МО, формировать необходимую информационно-справочную базу, а также обучать своих коллег правильному и эффективному использованию ИТ. Опыт в использовании ИТ

будет стимулом для других сотрудников МО использовать информационные системы в работе.

После прохождения обучения медицинскому работнику выдается сертификат, подтверждающий прохождение курса.

## **5.2. Обеспечение удобства работы с МИС МО**

Удобство работы является обязательным условием эффективного функционирования МИС МО. Задача сокращения времени на ввод информации (заполнение ЭМК, выписка рецепта и пр.) должна учитываться при разработке, внедрении и развитии МИС МО.

Для организации эффективного использования ИТ медицинским персоналом ОИВ в сфере охраны здоровья на периодической основе проводит сбор требований от пользователей и их оценок работы с МИС. Кроме того, на постоянной основе проводится работа с руководителями МО в части изменения лечебных процессов МО с целью оптимизации затрат на обеспечение лечебного процесса путем перехода на использование ИТ.

## **5.3. Административное воздействие**

Одним из методов стимулирования медицинского персонала является административное воздействие на сотрудников, обязывающее их использовать в своей работе ИТ.

Примером административного воздействия является выпуск соответствующих приказов, контроль за их соблюдением, периодический сбор отчетности. За неисполнение приказов администрация МО имеет право наложить на сотрудника взыскание в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При систематическом неисполнении администрация может принять решение об увольнении сотрудника.

## **5.4. Проведение региональных и окружных конференций, семинаров, симпозиумов по информатизации в сфере здравоохранения**

К участию в мероприятиях (конференции, семинары, симпозиумы) привлекаются представители ОИВ субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья всех уровней, МИАЦ, экспертного сообщества, главные врачи МО и/или их заместители, курирующие ИТ, медицинский персонал и представители иных участников единого информационного пространства в сфере здравоохранения.

На мероприятиях может быть представлен опыт использования ИТ в деятельности МО субъекта Российской Федерации, текущее состояние и планы по информатизации субъекта Российской Федерации, нормативно-правовые аспекты, передовые технологии, результаты пилотных проектов, опыт других субъектов Российской Федерации, мировой опыт. Наряду с получением знаний и обменом опытом на мероприятиях целесообразно организовать поощрение медицинских работников за наиболее эффективное использование ИТ в своей профессиональной деятельности.

Участие в мероприятиях даст медицинским работникам более полное понимание перспектив реализации проектов информатизации, их роли и места в этом процессе, а также преимуществ использования ИТ в их профессиональной деятельности.

Участие в мероприятиях повысит уровень необходимых знаний и навыков использования ИТ, позволит обменяться опытом использования ИТ.

### **5.5. Проведение конкурсов на самую высокотехнологичную МО**

Организатором данного конкурса является ОИВ субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

Основная цель данной формы стимулирования - выявление наиболее высокотехнологичных МО (или их подразделений) в субъекте Российской Федерации и анализ мотивации и результатов активного использования ИТ в этих подразделениях.

Проведение конкурсов позволяет показать на примере самых высокотехнологичных МО преимущества полноценного использования ИТ в практической деятельности медицинского персонала.

Конкурсы могут проводиться различными способами, в том числе:

- закрытый сбор анкет по использованию ИТ, заполненных сотрудниками МО;
- сбор анкет, заполненных пациентами;
- анализ различных показателей в МИС МО;
- представление результатов работы самим подразделением с анализом времени ожидания пациентов в очереди, времени оказания услуг пациентам, отзывов пациентов, полноты ведения ЭМК и/или других показателей.

Победитель конкурса может быть награжден почетной грамотой, денежной премией. Представителю МО дается право выступить с докладом на мероприятии по информатизации в сфере здравоохранения. Сотрудники победившей МО могут делиться опытом использования ИТ с коллегами, стать участниками рабочих групп по развитию ИТ в субъекте Российской Федерации.

Ожидаемым результатом подобных мероприятий является распространение опыта наиболее передовых МО субъекта Российской Федерации, формирование здоровой конкуренции между МО, их подразделениями и отдельными специалистами в области наиболее эффективного использования средств информатизации. Повышение роли и влияния медицинской общественности в формировании идеологии, принятии решений и контроле деятельности по построению, развитию и сопровождению информационных систем в субъекте Российской Федерации.