



«Утверждено»
Главный врач
К.С. Лисаковская
городская больница» УЗ аҚО
Изгалиев К.С.

**Типовая форма годового отчета о деятельности организации здравоохранения для
опубликования на сайте**

КГП «Лисаковская городская больница» УЗ аҚО

(наименование медицинской организации)

за 2017 год

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1. О ПРЕДПРИЯТИИ

- 1.1. Краткое описание организации и предоставляемых медицинских услуг (миссия, видение, отчетный год в цифрах)
- 1.2. Стратегия развития (стратегические цели и задачи)

РАЗДЕЛ 2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (для организации с корпоративным управлением)

- 2.1. Состав и деятельность Службы внутреннего аудита

РАЗДЕЛ 3. ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

- 3.1. Ключевые показатели деятельности (по плану развития)
- 3.2. Основные медико-экономические показатели (за последние 3 года)

РАЗДЕЛ 4. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ. МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДНОЙ ЧАСТИ БЮДЖЕТА

- 4.1. Отчет о финансовом положении (финансово-экономические показатели)
- 4.2. Отчет о прибыли, убытке и совокупном доходе
- 4.3. Оценка эффективности использования основных средств
- 4.4. Повышение доли внебюджетных средств в объеме дохода

РАЗДЕЛ 5. ПАЦИЕНТЫ

- 5.1. Привлечение (прикрепление) пациентов
- 5.2. Удовлетворенность пациентов услугами медицинской организации. Работа с жалобами.
- 5.3. Работа с пациентами, управление структурой госпитализированных пациентов.

РАЗДЕЛ 6. КАДРЫ. КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

- 6.1. Основные показатели эффективности HR-менеджмента: обучение и переподготовка ключевых специалистов, текучесть кадров (по всем категориям), удовлетворенность работников условиями труда
- 6.2. Внедрение дифференцированной оплаты труда, в том числе бонусной системы оплаты труда
- 6.3. Нематериальная мотивация, в том числе повышение потенциала (доля инвестиций в удержание кадров)

РАЗДЕЛ 7. ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.1. Управление структурой пациентов (ранжирование по весовым коэффициентам, развитие стационарозаменяющих технологий)
- 7.2. Управление лекарственными препаратами, медицинскими изделиями.

РАЗДЕЛ 1. О ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Краткое описание организации и предоставляемых медицинских услуг (миссия, видение)

КГП «Лисаковская городская больница» Управления здравоохранения Костанайской области является юридическим лицом в организационно-правовой форме государственного предприятия на праве хозяйственного ведения.

Учредителем предприятия выступает Акимат Костанайской области, а органом государственного управления – Управление здравоохранения акимата Костанайской области.

Исполнительным органом предприятия является руководитель предприятия.

Основными видами деятельности предприятия являются:

- 1. Оказание первичной медико-санитарной, квалифицированной, специализированной помощи в консультативно-диагностической, стационарозамещающей и стационарной форме прикрепленному населению в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи;*
- 2. оказание платных медицинских услуг;*
- 3. диагностика, лабораторная диагностика;*
- 4. экспертная медицинская деятельность;*
- 5. фармацевтическая деятельность;*
- 6. осуществление деятельности, направленной на профилактику заболеваний, пропаганду здорового образа жизни;*
- 7. изучение, обобщение и распространение опыта по внедрению в практику новых достижений науки.*
- 8. оказание многопрофильной стационарной медицинской помощи*

Миссия

Оказывая эффективную, доступную, безопасную и качественную квалифицированную медицинскую помощь мы улучшаем здоровье пациентов, тем самым способствуем увеличению ожидаемой продолжительности жизни населения.

Видение

Стать ведущим и конкурентоспособным предприятием Республики Казахстан, в рамках гарантированного объема бесплатной (ГОБМП) и платной медицинской помощи, на основе постоянного развития и улучшения качества услуг.

2017 год в цифрах

- Количество пролеченных пациентов: **4266***
- Количество проведенных операций: **834***
- Увеличение внутрибольничных инфекций ВБИ с 0,0% в 2016 г. до **0,4% в 2017 году***
- Уровень использования коечного фонда: **100%***
- Пролечено **48 иностранных** пациентов*
- Всего на конец 2017 года количество **сотрудников – 419**, из которых:
 - Медицинский персонал – **238** (56 врачей, 182 СМП, 200 ММП)*
 - Административно-управленческий персонал – **12**, СХО – 97, прочие – 72.**
- Снижение текучести персонала с **25% в 2016 году до 18% в 2017 году***
- Выручка от оказания услуг: **1 116 927,7 тыс. тенге**, прибыль за год: **21 903 тыс. тг.***

1.2 Стратегия развития (стратегические цели)

1. Пациентоориентированность – восприятие пациентов и их семей как партнеров в процессе лечения, содействие пациентам в стремлении быть информированными участниками в принятии решений, затрагивающих их здоровье и благополучие;
2. Профессионализм – стремление к непрерывному самообразованию каждого специалиста, направленность лучших знаний, возможностей и опыта во благо пациента на основе постоянного развития;
3. Развитие и инновации – универсальность оказания первичной медицинской помощи врачами общей практики, поощрение внедрения инновационных технологий диагностики и лечения, адаптированных для жителей региона.
4. Наставничество – приобретение молодыми специалистами профессиональных навыков и опыта, воспитание требовательности к себе и заинтересованности в результатах работы.
5. Работа в команде – вклад каждого сотрудника в достижении поставленных задач (индикаторов), соблюдение медицинской этики деонтологии, совершенствование качества оказываемых медицинских услуг.
6. Уважение – уважение достоинства и личности пациентов;
7. Милосердие – готовность помочь пациентам, человеколюбия;
8. Ответственность – необходимость, обязанность отвечать за свои действия, быть ответственным за них;
9. Коллегиальность – постоянный самоанализ и сотрудничество, а также создание системы доверия на основе паритета ответственности и объема работы;
10. Открытость – соблюдение принципов честности и порядочности в личностных и коллективных действиях.

РАЗДЕЛ 2. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

2.1. Состав и деятельность Службы внутреннего аудита

Служба поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) - структурное подразделение КГП « Лисаковская городская больница» УЗ аКО, осуществляющее деятельность по управлению качеством оказания медицинских услуг на уровне медицинской организации.

Руководитель Службы поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) – Цой Наталья Сергеевна, заместитель главного врача. Также в состав Службы поддержки пациента и внутреннего контроля (аудита) входит врач-эксперт Згурский Валентин Вилюсович.

Основными направлениями работы СВА являются:

- 1) *анализ эффективности деятельности подразделений организации здравоохранения по оценке собственных процессов и процедур, внедрению стандартов в области здравоохранения, применению внутренних индикаторов*
- 2) *анализ деятельности внутрибольничных комиссий*
- 3) *представление руководству организации здравоохранения информации о проблемах, выявленных в результате анализа, для принятия соответствующих управленческих решений*
- 4) *обучение и методическая помощь персоналу организации здравоохранения по вопросам обеспечения качества оказания медицинских услуг*
- 5) *изучение мнения сотрудников организации здравоохранения и информирование персонала о мерах по улучшению качества и обеспечению безопасности пациентов в организации*

б) координация деятельности организации здравоохранения по управлению качеством медицинских услуг по следующим направлениям:

- решение проблем (жалоб) пациентов на месте по мере их появления в срок, не превышающий пяти календарных дней
- изучение степени удовлетворенности пациентов уровнем и качеством медицинских услуг посредством анкетирования
- оценка состояния и эффективности использования кадровых и материально-технических ресурсов
- оценка технологий оказания медицинских услуг пациентам на соответствие установленным стандартам в области здравоохранения (клинический аудит) и отбор случаев, подлежащих комиссионной оценке
- соблюдение правил обеспечения получения гражданами гарантированного объема бесплатной медицинской помощи, утверждаемых в соответствии с подпунктом 77) пункта 1 статьи 7 Кодекса
- разработка программных мероприятий, направленных на предупреждение и устранение дефектов в работе и способствующих повышению качества и эффективности оказания медицинских услуг.

РАЗДЕЛ 3. ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Ключевые показатели деятельности (по плану развития)

Цель 1: Обучение и развитие персонала

В результате проведенных мероприятий по основным задачам в рамках данной стратегической цели из 4 индикаторов достигнуты 3 индикаторов, не достигнуты – 1.

Индикаторы

№ п/п	Наименование	План на 2017 год	Факт за 2017 год	Факт за 2016 год	Сведения о достижении
1	Доля персонала, прошедшего обучение/переподготовку, в т.ч. за рубежом	не менее 25%	100 %	100 %	Достиг
2	Соотношение среднемесячной заработной платы врача к среднемесячной номинальной заработной плате в экономике региона равного или выше 1,5	не менее 1,5	1,2	1,1	Не достиг
3	Текучесть кадров	не более 5%	3%	1%	Достиг
4	Уровень удовлетворенности персонала	не менее 70%	81%	80%	Достиг

Цель 2: Адекватное финансирование деятельности, повышение доходности

В результате проведенных мероприятий по основным задачам в рамках данной стратегической цели из 6 индикаторов наблюдается достижение 6 индикаторов.

Индикаторы

№ п/п	Наименование	План на 2017 год*	Факт за 2017 год	Факт за 2016 год	Сведения о достижении
1	Доход на 1 койку (млн. тенге)	5 млн. тг.	5,2 млн. тг.	5,3 млн. тг.	Достиг
2	Амортизационный коэффициент	не более 68%	63,5 %	60,3 %	Достиг
3	Оборачиваемость активов	не менее 6 %	6,0 %	5,7 %	Достиг
4	Рентабельность (эффективная деятельность)	не менее 5 %	5,59 %	1,84 %	Достиг
5	Рентабельность активов (ROA)	не менее 2,5%	4,36 %	1,4 %	Достиг
6	Доля доходов от платных услуг	не менее 4%	4,49 %	5,36 %	Достиг

Цель 3: Создание пациент-ориентированной системы оказания медицинской помощи

В результате проведенных мероприятий по основным задачам в рамках данной стратегической цели из 7 индикаторов наблюдается достижение 7 индикаторов.

Индикаторы

№ п/п	Наименование	План на 2017 год	Факт за 2017 год	Факт за 2016 год	Сведения о достижении
1	Удовлетворенность пациентов	80 %	82%	75%	Достиг
2	Показатели ВБИ	не более 4%	0,4 %	0 %	Достиг
3	Уровень послеоперационной летальности пациентов	не более 1,92%	1,9%	3,6%	Достиг
4	Общая летальность	не более 1,78%	1,7%	1,7%	Достиг
5	Количество повторно-поступивших больных по одному диагнозу вследствие некачественного лечения	0	0	0	Достиг
6	Уровень послеоперационных осложнений	не более 0,4 %	0,24 %	0,36 %	Достиг
7	Доля иногородних пациентов	не менее 9 %	9,7 %	10,46 %	Достиг
8	Время ожидания госпитализации в стационар	не более 14 дней	14 дней	14 дней	Достиг

Цель 4: Эффективный больничный менеджмент

В результате проведенных мероприятий по основным задачам в рамках данной стратегической цели из 5 индикаторов наблюдается достижение 8 индикаторов.

№ п/п	Наименование	План на 2017 год	Факт за 2017 год	Факт за 2016 год	Сведения о достижении
1	Уровень компьютеризации рабочих мест	100%	100%	100%	Достиг
2	Оборот койки	не менее 44 раз	44,9 раз	42,87 раз	Достиг
3	Средняя занятость койки	100 %	100 %	100 %	Достиг
4	Средняя длительность пребывания пациента в стационаре	не более 7,5 дней	7,5 дней	7,4 дней	Достиг
5	Средняя длительность дооперационного пребывания	не более 7,11 дней	5,24 дней	7,11 дней	Достиг

3.2. Основные медико-экономические показатели (за последние 3 года)

Медико-экономические показатели Организации за последние 3 года:

	Наименование	Факт за 2015 год	Факт за 2016 год	Факт 2017 год
1	Удовлетворенность пациентов	75%	78%	82%
2	Удовлетворенность работников	70%	75%	81%
3	Доходы за отчетный период составляют	876 201,5 тыс.тенге	1 008 789,2 тыс.тенге	1 101 404,0 тыс.тенге
4	Расходы всего за отчетный период составляют	887 096,5 тыс.тенге	1 054 359,0 тыс.тенге	1 126 542,0 тыс.тенге
5	Доходы от платных медицинских услуг	47 435,9 тыс.тенге	52 529,8 тыс.тенге	47 041,0 тыс.тенге
6	Количество пролеченных пациентов	4319	4060	4266
7	Летальность	1,6%	1,7%	1,7%

РАЗДЕЛ 4. ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ. МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ДОХОДНОЙ ЧАСТИ БЮДЖЕТА

4.1. Отчет о финансовом положении (финансово-экономические показатели)

Повышение эффективности финансового менеджмента, в том числе совершенствование тарифов на возмещение затрат за оказание медицинских услуг по ГОБМП:

Мероприятие 1. Совершенствование тарифной политики, в т.ч. формирование методологии возмещения затрат по клинико-затратным группам и по внедрению уникальных инновационных технологий.

Проведен анализ тарифов КЗГ, результаты которого, в целях повышения доходности, озвучены и доведены на рабочем совещании по управленческому отчету до заведующих клинических отделений.

4.2 Отчет о прибыли, убытке и совокупном доходе

Увеличение доходов от платных медицинских услуг:

Мероприятие 1. Формирование, совершенствование и расширение пакета платных услуг, увеличение платных коек.

За 2017 год в Прейскурант цен на платные услуги включены 4 новые услуги.

В результате проведенной работы по платным услугам за отчетный период наблюдается увеличение доходов от платных услуг. Так, за 2017 год фактические доходы от платных медицинских услуг составили 47041 тыс. тенге (в 2016 году – 52 529,8 тыс. тенге).

Мероприятие 2. Совершенствование маркетинговой политики.

Работает 8 Школ здоровья, обучено-634 чел. Реализуется Национальная скрининговая программа - профилактическими скрининговыми осмотрами охвачено-13761чел. (99% от годового плана 13819). Выявлено заболеваний-10 раков, 9 больных с сахарным диабетом, 250 больных с БСК, 290 женщин с доброкачественными заболеваниями молочных желез и 21 мужчина с доброкачественными заболеваниями предстательной железы. Все выявленные поставлены на «Д» учет. Прочитано лекции-152, охвачено-4383чел. Организованы и проведены Круглые столы-4, на темы : «Здоровье каждого-здоровье нации», «Медицинское страхование-

новый этап», «Всемирный День сердца», «Рак-это не приговор!» с участием СМИ и представителей общественности города на базе городской больницы.

Работа через СМИ-55 : радио «Рауан»-21, ТВ «Акцент»-28, статьи в газету «Лисаковская новь»-6. Проведено семинар-тренингов-54, охват-1718 чел. Организованы и проведены Акции-4, на базах Лисаковского технического колледжа, Центра детского и юношеского творчества, ДК «Союз», оздоровительного лагеря «Жаз Лэнд» на темы: «Мы за ЗОЖ!» «Вредным привычкам -Нет!» «Движение-это жизнь!»-охват 360 учащихся колледжа и школ. Обучено волонтеров-15 чел. для проведения профилактической работы среди сверстников.

Проведено 4 анкетирования:

1) по изучению уровня распространения и информированности по профилактике табакокурения-3, охват 150 чел.,

2) по профилактике туберкулеза-50 анкет.

Проводится ежедневная трансляция видеороликов по профилактике социально-значимых заболеваний на ТВ «Акцент» (заключен договор). Продолжается внедрение Дорожных карт профильных интегрированных моделей по оказанию медпомощи 5 видов нозологий и состояний, существенно влияющих на демографию страны: острый инфаркт миокарда, инсульт, злокачественные новообразования, травмы, течение беременности и состояние родовспоможения. Проведено бесед-5148. Проведено месячников-7, декадников-17.

Заключен договор со страховой компанией АОККЗИМС «Интертич» на сумму 11 680 тенге.

Увеличен график работы сотрудников отделов, оказывающих платные услуги, в частности, увеличена продолжительность работы кассы и отделения радиологии.

Проведены SWOT-анализ, мониторинг цен на услуги, аналогичные услугам Организации и т.д.

Мероприятие 3. Развитие эффективного сотрудничества с компаниями, в том числе со страховыми компаниями.

Работа по взаимодействию с ними велась на постоянной основе (заключение договоров, пролонгация, заключение дополнительных соглашений, уведомления по поводу внесения изменений в прейскурант цен на платные медицинские услуги, внесение замечаний и предложений по поводу улучшения сервиса в Организации).

За отчетный период в рамках договоров по добровольному страхованию оказано услуг 4 пациентам, доход от пациентов, получивших услуги по договорам ДМС составил 11,68 тыс. тенге.

4.3. Оценка эффективности использования основных средств

За отчетный год доходы от платных медицинских услуг уменьшены в сумме на 6 659 тыс. тенге (план 53 700 тыс. тенге, факт 47041 тыс. тенге). Отмечается уменьшение доли доходов от платных услуг на 0,87 % в сравнении с прошлым годом и рост доли доходов от платных услуг на 0,49 % в сравнении с планом.

Итого, за отчетный период доходы всего составили в сумме 1 101 404 тыс. тенге, что на 181 896 тыс. тенге меньше планового значения согласно Плана развития, но на 92 615 тыс. тенге больше в сравнении с фактом прошлого года (2016 год – 1 008 789,2 тыс. тенге). В общей структуре доходов 1 000 797 тыс. тенге (90,86%) составляет ГОБМП и 100 607 тыс. тенге (9,04%) другие доходы. Доход на 1 койку на 0,1 млн. тенге меньше доходов прошлого года (в 2016 году – 5,3 млн. тенге, в 2017 году – 5,2 млн. тенге) и на 0,2 млн. тенге от плановых значений (план – 5 млн. тенге).

4.4. Повышение доли внебюджетных средств в объеме дохода

Привлечение дополнительных источников финансирования:

Мероприятие 1. Проведение работы по передаче в аренду и реализации неиспользуемых активов, помещения и немедицинского оборудования.

РАЗДЕЛ 5. ПАЦИЕНТЫ

5.1 Привлечение (прикрепление) пациентов

За 2017 год в Организации было пролечено 4266 пациента (в рамках ГОБМП + на платной основе), что на 5 % больше по сравнению с 2016 г. – 4060.

Стационарные койки в целом по Организации, и в разрезе структурных подразделении в 2017 году работали в интенсивном режиме, о чем свидетельствует 366 дней работы койки в 2017 году, (нормативная нагрузка работы койки для хирургических коек в РК – 340 дней в год).

показатель среднего числа дней занятости койки в году (или работа койки), характеризует эффективность использования финансовых, материально-технических, кадровых и других ресурсов больницы. Работа койки за 12 месяцев 2017 года увеличилась на 5,1% (с 322,4 до 335,5 в 2017 году), в пределах рекомендуемых показателей (в среднем работа койки за год должна составить 340 дней. (рекомендуемые значения показателей среднего числа дней занятости койки в году по профилям : терапевтическое -330-340 дней, хирургическое-330-340 дней, акушерское-300-310, инфекционное-320-330).

Анализ количества услугополучателей, пациентов (прикрепленного населения к поликлинике), пол и возраст. На конец 2017 года наблюдается тенденция увеличения доли населения по факту прикрепления для получения гарантированного объема медицинской помощи, за счет повышения уровня компетенции врачей, закупок современного диагностического оборудования, а также конкурентноспособность в плане ценообразования предоставляемых услуг на платной основе.

Структура прикрепленного населения

<i>Итого</i>	<i>Взрослые</i>	<i>Дети</i>	<i>Подростки</i>
<i>37781</i>	<i>30234</i>	<i>6532</i>	<i>1015</i>

<i>Дети от 0 до 1 года</i>	<i>С 1 года до 5 лет</i>	<i>От 0 до 14 лет</i>	<i>Женщины фертильного возраста</i>
<i>292</i>	<i>2299</i>	<i>6532</i>	<i>8719</i>

5.2. Удовлетворенность пациентов услугами медицинской организации. Работа с жалобами.

С целью улучшения качества обслуживания на основе анализа мнений и предложений пациентов Организацией ежеквартально проводится анкетирование пациентов. По результатам проведенных анкетирования за отчетный период отмечается увеличение удовлетворенности пациентов до 82% против 75% в 2016 году.

5.3. Работа с пациентами, управление структурой госпитализированных пациентов.

В Организации отмечается увеличение оборота койки на 4,9 %: с 42,8 в 2016 г. до 44,9 в 2017г., при плане 44 в 2017г. При этом, количество поступивших больных увеличилось на 4,3%: с 4086 поступивших больных за 2016 г, до 4263 в 2017 г.; увеличилось количество выписанных за 2017 г. на 5%, что составило 4190 против 3988 за 2016 г.

РАЗДЕЛ 6. КАДРЫ. КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

6.1. Эффективность HR-менеджмента

Для достижения данной цели определены несколько основных задач:

За отчетный период отмечается положительная динамика по некоторым индикаторам: отмечается рост уровня удовлетворенности персонала на 11% от плана и на 1% от значения прошлого года (Уровень удовлетворенности персонала 2016 г. – 80%; 2017 г. – 81%). Текучесть кадров за отчетный год составляет 3% при плане «не более» 5%.

Уровень удовлетворенности медицинского персонала.

№	Наименование целевого индикатора	Ед. измерения	Источник информации	Ответственные	Факт 2017 года	План (годы)				
						2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Целевые индикаторы									
1	Уровень удовлетворенности медицинского персонала	%	Анкетирование	Врач эксперт	81	82	83	84	85	86
Задачи										
	Показатели результатов									
1	Контроль за обучением и повышение квалификации специалистов					1. Правильное планирование и своевременное направление на повышение квалификации 2. Стимулирование медицинских работников путем поощрения				
2	Обеспеченность персонала спецодеждой, изделиями медицинским оборудованием					1. Своевременное обеспечение спецодеждой (халаты, перчатки и т.д.). 2. Закуп расходных материалов				

6.2 Внедрение дифференцированной оплаты труда, в том числе бонусной системы оплаты

Совершенствование системы мотивации и удержания лучших сотрудников:

Разработка и внедрение дифференцированной бонусной системы оплаты труда.

Решением Совета директоров утверждено Положение об оплате труда с дифференцированной системой оплаты труда. Определен механизм распределения фонда оплаты труда по уровням сложности операций и другим критериям для всех работников Организации. Решением Правления утверждены Правила расчета дифференцированной доплаты работникам.

6.3 Нематериальная мотивация, в том числе повышение потенциала

Развитие корпоративной культуры и поддержание корпоративных ценностей:

Организацией на постоянной основе проводятся мероприятия по развитию корпоративной культуры и поддержанию корпоративных ценностей. Сотрудники при приеме на работу обязаны изучить Кодекс деловой этики, где указаны ориентиры профессиональной деятельности и корпоративной культуры.

За отчетный период проведены 2 корпоративных мероприятия в честь празднования «Международного женского дня», «Дня медицинского работника».

По запросу Министерства здравоохранения РК, проведена работа по подготовке наградных материалов для награждения почетными грамотами, благодарственными письмами и ценными подарками работников Организации в честь празднования Международного женского дня, Дня медицинского работника, Дня Первого Президента.

Составление индивидуальных планов развития работников на соответствующий год.

Индивидуальные планы развития на предстоящий год составляются сотрудниками в конце текущего года, находятся на самоконтроле.

Всего за отчетный период количество сотрудников, уволенных по собственному желанию, составило 45, из них АУП – 4, врачи – 2, СМР – 19, ММП – 11, прочие (в т.ч. СХО – 7). Количество сотрудников, уволенных по уважительным причинам – 24, из них по причинам увольнения: 7 сотрудников – выход на пенсию, 3 – переезд в другой город, 14 – перевод на другую работу.

РАЗДЕЛ 7. ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Управление структурой больных (ранжирование по весовым коэффициентам, развитие стационарзамещающих технологий)

Уровень использования коечного фонда за 2016 год составил 100% при плане 100%.

За 2017 год наблюдается увеличение средней длительности пребывания (СДП) пациентов в отделениях с 7,4 дней в 2016 г. до 7,5 в 2017 г. при плане 7,5 дней за 2017 г.

Отмечается увеличение оборота койки на 4,9 %: с 42,8 в 2016 г. до 44,9 в 2017г., при плане 44 в 2017г. При этом, количество поступивших больных увеличилось на 4,3%: с 4086 поступивших больных за 2016 г, до 4263 в 2017 г.; увеличилось количество выписанных за 2017 г. на 5%, что составило 4190 против 3988 за 2016 г.

За 2017 г. снизился показатель внутрибольничной инфекции (далее – ВБИ) на 40%, с 0 % в 2016 г. до 0,4% в 2017 году.

Также стоит отметить оснащение и увеличение коечного фонда по стационарзамещающим технологиям – дневные стационары и стационары на дому, где оказывается полноценная квалифицированная медицинская помощь населению с различными видами заболеваний, как в профилактических целях для избегания осложнений, так же и для лечения основных классов заболеваний терапевтического, гинекологического, хирургического профилей.

Сравнительный анализ обращаемости в больницу в разрезе видов медицинской помощи

*Сравнительный анализ обращаемости в больницу в разрезе видов
медицинской помощи*

<i>Вид помощи</i>	<i>2015 год</i>	<i>2016 год</i>	<i>2017 год</i>	<i>2018 год</i>
<i>КДП</i>	<i>45294</i>	<i>43498</i>	<i>40646</i>	<i>40646</i>
<i>Стацзамещение</i>	<i>297</i>	<i>2017</i>	<i>2695</i>	<i>2695</i>

7.2. Управление лекарственными препаратами, медицинскими изделиями.

Вопрос доступности получения лекарственных препаратов в рамках ГОБМП в больнице открыта социальная аптека, которая позволяет пациентам приобретать препараты по доступным ценам, ассортимент расширяется по требованию населения. На сегодня ассортимент составляет более 500 наименований, ежемесячно ведется мониторинг цен на медпрепараты в аптеках города и предоставляется в УЗ аКО отдел лекобеспечения.

Принципы Единой национальной системы здравоохранения, внедренные в больнице позволили пациентам реализовать право свободного выбора врача и медицинской организации, работающая на принципах прозрачности оказываемых медицинских услуг, конкурентоспособности и оплаты за конечный результат.

Руководство в дальнейшем планирует работу с работодателями в преддверии страховой медицины. (заключение меморандумов, направления писем и т. д.)

Также большую долю в этом играет информативность и информированность пациента об оказываемых услугах.

- низкая себестоимость продукции (достижение экономии за счет цен, утвержденных в тарификаторе медицинских услуг);*
- качество лечения, диагностики, отсутствие жалоб со стороны пациентов, населения.*
- высокая степень использования производственных мощностей – использование аппаратуры и оборудования, отсутствие простоя.*
- выгодное местонахождение предприятия, приводящее к экономии на затратах по транспортировке.*