



УТВЕРЖДАЮ

Ректор ФГБОУ ВО ПСПбГМУ
им. И.П.Павлова Минздрава России,
академик РАН

С.Ф. Багненко

С.Ф. Багненко

июне

2017 года

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(«ДОРОЖНАЯ КАРТА»)**

**«Изменения в отраслях социальной сферы,
направленные на повышение эффективности образования и науки» в
федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования
«Первый Санкт-Петербургский государственный медицинский университет имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО ПСПбГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России)**

Основные количественные характеристики ФГБОУ ВО ПСПБГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России

п/п	Показатель	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1.	Среднесписочная численность педагогических работников:	человек	879	903	904	755	755
	преподавателей и мастеров производственного обучения		13	13	20	20	20
	профессорско-преподавательского состава		711	711	704	615	615
	научных сотрудников		155	155	155	125	125
2.	Численность обучающихся в системе:	человек	6650	6783	6923	6197	6253
	среднего профессионального образования		370	400	450	428	430
	высшего образования		5111	5210	5210	5210	5210
	высшего образования (уровень подготовки кадров высшей квалификации) ординатура, послевузовского образования (интернатура)		970	970	1066	439	493
	аспирантов		199	203	197	120	120
3.	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников:		46%	40%	37%	33%	33%
	среднее профессиональное образование	%	46,0	44,70	43,30	41,70	40,00
	высшее профессиональное образование	%	43,38	41,81	40,86	40,13	39,26
	дополнительное профессиональное образование	%	43,00	43,00	40,00	39,50	38,00

I. ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА УСЛУГ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ, СООТНЕСЕННЫЕ С ЭТАПАМИ ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ

1. Основные направления

Совершенствование структуры университета по приоритетным направлениям образовательной деятельности включает в себя:

- участие в ежегодном мониторинге эффективности образовательных организаций высшего образования;
- выполнение требований по лицензированию и аккредитации образовательных программ в системе высшего образования;

Совершенствование структуры образовательных программ университета включает в себя:

- дальнейшее развитие вуза через открытие новых для вуза основных профессиональных образовательных программ высшего образования (табл. № 1);
- формирование Университетского образовательного кластера с привлечением ведущих научных, клинических, образовательных и иных организаций, как государственного, так и негосударственного сектора, в рамках развития всех уровней профессионального (медицинского) образования.

N п/п	Открытие новых основных профессиональных образовательных программ высшего образования						
	Наименование образовательной программы		Уровень (ступень) образовательной программы	профессия, квалификация (степень, разряды), присваиваемая по завершении образования		Вид образовательной программы (основная, дополнительная)	Нормативный срок освоения
	код	направления подготовки, специальности, профессии		код	наименование		
ПРОГРАММЫ СПЕЦИАЛИТЕТА							
1.	060000	Здравоохранение	высшее образование	65	специалист	основная	6
	060601	Медицинская биохимия					
2.	060000	Здравоохранение	высшее образование	65	специалист	основная	6
	060602	Медицинская биофизика					
ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА							
3.	040000	Социальные науки	высшее образование	62	бакалавр	основная	4
	040400	Социальная работа					
ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ							
4.	060400	Общественное здравоохранение	высшее образование	68	магистр	основная	2
ПРОГРАММЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (УРОВЕНЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ)							
6.	31.08.60	Пластическая хирургия	подготовка кадров высшей квалификации		врач-пластический хирург	основная	2
7.	31.08.62	Рентгеноэндоваскулярные диагностика и лечение	подготовка кадров высшей квалификации		врач по рентгеноэндоваскулярным диагностике и лечению	основная	2

Повышение результативности деятельности университета с учетом специализации включает в себя:

– реализацию программы стратегического развития университета до 2018 года. Приоритетными стратегиями развития университета определены: интегральная, региональная, государственного заказа, социального партнерства, мультидисциплинарной защиты общественного здоровья (диверсификации образовательной деятельности), непрерывности образования, дистанционности образования, международной деятельности, программно-целевая.

Основными принципами или характеристиками реализации стратегий являются: инновационность, качество, эффективность, доступность и рыночная ориентированность образовательной и научной деятельности университета реализация компетентностно-ориентированного подхода в додипломном, последипломном и непрерывном образовании.

В основе *интегральной стратегии* лежит системный подход. Ее содержанием является создание системы с новыми характеристиками и более высоким качественным уровнем ее потенциала. При этом используется эффект взаимодополнения объединяющихся подсистем.

Содержанием региональной стратегии является эффективная деятельность университета на региональных рынках образовательных услуг, трудовых ресурсов, инноваций, технологий, медицинских услуг, использования клинической базы, территории, оборудования, имущества и др.

Инструментом такой деятельности является эффективный маркетинг. В университете создана маркетинговая служба, в компетенцию которой входит изучение рынков, рекламная деятельность, экспертные функции в формировании ценовой политики, продвижение товаров и услуг на рынки, профессиональная ориентация и рекрутинговая деятельность, совершенствование имиджевой политики и продвижение брэнда университета, работа с заказчиками и потребителями услуг и товаров и др. В деятельности маркетинговой службы рационально определены направления специализаций с обязательным выделением сектора образовательного маркетинга.

Стратегия *государственного заказа* приобретает новое значение в условиях изменения организационно-правовых форм образовательных учреждений. Сегодня заказ на подготовку специалистов имеет много уровней (государственный (контрольные цифры приема), региональный (целевой прием), и другие. В этой связи первостепенное значение приобретает активная и адекватная деятельность университета на рынках образовательных услуг и трудовых ресурсов.

В основе стратегии *социального партнерства* лежит договорная деятельность. Она чрезвычайно многообразна по уровням (внутривузовский, городской, областной, региональный, федеральный, международный), по субъектам (студенты, преподаватели, лечебно-профилактические учреждения, органы управления здравоохранения, зарубежные университетские центры и др.), по предмету договорной деятельности. Стратегия социального партнерства входит в сферы региональ-

ной, кадровой, социальной политики и является основой и инструментом внутренней и внешней деятельности университета.

Стратегия *непрерывности образования* реализуется посредством развития системы непрерывного образования в ПСПбГМУ путем совершенствования развития непрерывного образования, включающего в себя: довузовское образование (подготовительные курсы, малая медицинская академия, подшефные школы, психолого-педагогическое сопровождение абитуриентов), среднее (институт сестринского образования ПСПбГМУ), высшее, подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, докторантуре, подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры, дополнительное (профессиональная переподготовка специалистов, повышение квалификации, кратковременное повышение квалификации по наиболее актуальным проблемам современного здравоохранения). На уровне региональной ассоциации утверждена система непрерывного образования по подготовке кадров высшей квалификации по основным профессиональным образовательным программам высшего образования. Эта концепция предполагает активное использование технологий самостоятельной работы и дистанционного обучения. Осуществляется профессиональная переподготовка преподавателей по программе «Преподаватель высшей школы».

В рамках стратегии *дистанционности образования* развивается внедрение дистанционного обучения на курсах довузовской, додипломной и по программам ординатуры и дополнительным общеобразовательным программам, а также широкое использование электронных образовательных ресурсов при подготовке специалистов (бакалавров).

В рамках перехода к Болонской системе основным содержанием стратегии международной деятельности является поддержка интернационализации Университета, более тесная образовательная и научная кооперация с зарубежными учебными заведениями и международными организациями, организация совместных образовательных проектов, внедрение в образовательный процесс международных стандартов качества, поддержка академической и научной мобильности. Повышению образовательного и научного потенциала Университета будет способствовать реализация совместных научных проектов, в том числе в рамках аспирантуры, а также содействие получению сотрудниками университета грантов международных организаций.

Программно-целевая стратегия реализуется через стратегический менеджмент и планирование и определяет все направления деятельности университета. Она позволяет сконцентрировать ресурсный потенциал на развитие приоритетных направлений. Программно - целевая стратегия осуществляется в соответствии с принципами (инновационность, качество, эффективность, доступность, рыночная ориентированность).

Структура программы включает в себя комплексную программу развития ПСПбГМУ на период до 2020 года, целевые программы развития университета по основным направлениям деятельности, включая образовательную, воспитательную,

научную, лечебную, экономическую, хозяйственную. В структуре комплексной программы имеются целевые программы развития кадрового потенциала, материально-технической базы, социальной сферы и хозяйственной деятельности, международного сотрудничества. Важное место среди целевых программ отведено формированию системы обеспечения качества подготовки молодых специалистов, формирование здорового образа жизни, толерантного, духовно-нравственного и патриотического воспитания.

Организационные механизмы реализации комплексной программы развития университета.

Ученый Совет университета ежегодно рассматривает и принимает перечень основных заданий по реализации комплексной программы развития университета, который утверждается затем приказом ректора университета. Основные задания университетского уровня на очередной год формируются руководителями направлений.

Выполнение программы развития университета по направлениям обеспечивается финансовыми ресурсами консолидированного бюджета университета.

С целью повышения эффективности и качества работы, а также обеспечения четкой целевой направленности выделяемых ресурсов координационным Советом ежегодно объявляется конкурс проектов по выполнению задач Концепции развития университета. Ход выполнения программы ежегодно рассматривается ученым Советом.

Инструменты оценки качества и образовательной политики университета включают в себя:

– совершенствование системы оценки качества подготовки по всем уровням образования, реализуемым в университете;

– введение нормативного подушевого финансирования образовательных организаций высшего образования;

Развитие кадрового потенциала университета включает в себя:

– разработку и внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками университета;

– участие во внедрении механизмов эффективного контракта с ректором университета в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных услуг университетом и эффективностью деятельности ректора;

– информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

2. Ожидаемые результаты

Ожидаемыми результатами являются:

- удовлетворение потребности работодателей в высококвалифицированных кадрах в системе здравоохранения регионов Российской Федерации;
- повышение уровня мотивации научных и научно-педагогических кадров в рамках перехода к эффективному контракту в университете с учетом реализации новых финансово-экономических механизмов, обеспечивающих конкуренцию и повышение качества высшего образования;
- будут реализованы новые финансово-экономические механизмы, обеспечивающие конкуренцию и повышение качества высшего и среднего образования.

Мероприятия по повышению эффективности и качества услуг, реализуемых ФГБОУ ВО ПСПБГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту (в соответствии с разделом № 3 приказа МЗ РФ № 446 от 15.08.2014)

	Ответственные исполнители	Сроки реализации	Ожидаемый результат
1. Введение эффективного контракта в систему среднего профессионального медицинского и фармацевтического образования			
1. Аттестация педагогических работников и мастеров производственного обучения в целях перевода их на эффективный контракт	Проректор по учебной работе	ежегодно	Результат аттестации работников, отвечающий требованиям перевода на эффективный контракт
2. Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала			
1. Дифференциация оплаты труда вспомогательного, административно-управленческого персонала, исходя из предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда организации не более 40%:	Проректор по экономике и финансам, проректора по направлениям	2014-2018 годы	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников – не более 40%
3. Повышение качества услуг, оказываемых образовательными организациями высшего медицинского и фармацевтического			

образования			
1. Развитие систем подготовительных отделений и курсов, профессиональных и предметных олимпиад, волонтерства с целью ранней профессиональной ориентации абитуриентов	Проректор по учебной работе	2014-2018 годы	Увеличение численности обучающихся первого года обучения, прошедших обучение в подготовительных отделениях и курсах
2. Развитие и совершенствование системы непрерывного медицинского образования, создание системы содействия трудоустройству выпускников	Проректор по учебной работе, проректор по послевузовскому образованию	2014-2018 годы	Создание системы непрерывного медицинского образования и системы содействия трудоустройству выпускников
3. Реализация федеральных государственных образовательных стандартов, учитывающих измененный статус аспирантуры и ординатуры	Проректор по учебной работе Проректор по послевузовскому образованию Проректор по научной работе	2014-2018 годы	Разработка и утверждение примерных образовательных программ высшего образования, ординатуры, аспирантуры
4. Совершенствование симуляционного обучения, обеспечивающего проведение практической подготовки обучающихся	Проректор по учебной работе проректор по послевузовскому образованию	2014-2018 годы	Использование в образовательном процессе новых симуляторов
5. Развитие системы сетевого обучения	Проректор по учебной работе	2014-2018 годы	Заключение договоров о совместной деятельности с научными /клиническими организациями, обеспечивающими проведение практической подготовки обучающихся и реализацию образовательных программ в целом
6. Обеспечение информационной открытости образовательных организаций	Проректор по учебной работе, начальник управления информационно-технического обеспечения, начальник управления внешних связей и развития	2014-2018 годы	Размещение в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте Университета в сети Интернет сведений, предусмотренных статьей 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об

			образовании в Российской Федерации»			
7. Количество обучающихся, прошедших подготовку в обучающих симуляционных центрах	Проректор по учебной работе Проректор по послевузовскому образованию	до 2018 г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
			3749	3776	3799	3824
4. Развитие кадрового потенциала (повышение квалификации, переподготовка)						
1. Внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками и мастерами производственного обучения	Проректор по учебной работе, проректор по экономике и финансам, проректор по послевузовскому образованию	2014-2017 годы	Соотношение среднемесячной заработной платы педагогических работников Университета к средней заработной плате по региону к 2017 году составит 130			
5. Дифференциация оплаты труда, оптимизация расходов на оплату труда вспомогательного, административно-управленческого персонала						
1. Осуществление оплаты труда работников Университета с учетом перехода на эффективный контракт	Проректор по экономике и финансам, проректора по направлениям деятельности	2014-2016 годы	Повышение мотивации сотрудников			
6. Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательных организаций						
1. Внедрение системы оценки качества образовательной организации (образования, научной деятельности)	Проректор по учебной работе, проректор по послевузовскому образованию, проректор по научной работе	2015-2016 годы	Повышение рейтинга Университета среди образовательных организаций, подведомственных Минздраву России			
7. Проведение мероприятий по аттестации педагогических и научных работников образовательных организаций, подведомственных Минздраву России, с дальнейшим их переводом на эффективный контракт						
1. Аттестация научных и педагогических работников образовательных организаций с целью проверки их соответствия критериям перевода на эффективный контракт	Проректор по учебной работе, проректор по послевузовскому образованию, проректор по научной работе	2015-2018 годы	Не менее 95% педагогических работников, прошедших аттестацию			
8. Оптимизация численности педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Минздраву России						
1. Проведение структурных изменений в образовательных организациях с целью установления соотношения численности преподавателей и студентов, соответст-	Проректор по учебной работе, проректор по послевузов-	2014-2016 годы	Оптимизация численности профессорско-преподавательского состава Университета			

вующего установленному соотношению в образовательных программах, реализуемых образовательными организациями	скому образованию, проректор по экономике и финансам		
2. Организация мониторинга перехода и информационное сопровождение внедрения эффективного контракта	Проректор по экономике и финансам, проректора по направлениям деятельности	ежегодно	Переход работников на эффективный контракт Разработка критериев эффективности деятельности работников
9.Трудовые договоры в соответствии с примерной формой трудового договора (эффективный контракт)			
1. Установление критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций	Проректор по учебной работе	2015 год	Разработанные критерии эффективности деятельности педагогических и научных работников
2. Апробация моделей эффективного контракта	Проректор по экономике и финансам, проректора по направлениям деятельности	2014-2017 годы	Перевод на эффективный контракт до 70% работников Университета

**Показатели повышения эффективности и качества услуг, реализуемых ФГБОУ ВО ПСПбГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту
(в соответствии с разделом № 4 приказа МЗ РФ № 446 от 15.08.2014)**

№ п/п	Наименования показателя	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Результаты
1.	Удельный вес выпускников организаций профессионального образования последнего года выпуска (СПО), трудоустроившихся по полученной специальности	%	64	66	68	70	72	Не менее 70 процентов выпускников среднего профессионального образования трудоустраиваются в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности среднего медицинского или фармацевтического образования
2.	Отношение среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производст-	%	85	87	91	95	100	Отношение среднемесячной заработной платы преподавателе-

	венного обучения государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (из всех источников) к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в соответствующем регионе							лей и мастеров производственного Университета (СПО) (из всех источников) к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в соответствующем регионе составит 100%
3.	Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, в расчете на 1 работника, замещающего должности преподавателей и (или) мастеров производственного обучения	Чел.	12,3	12,2	13,1	13,4	13,8	Оптимизация штата
4.	Отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава (далее - ППС) государственных и муниципальных образовательных организаций к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в субъекте Российской Федерации	%	125	128	128	180	200	Средняя заработная плата ППС Университета в 2 раза будет превышать среднюю заработную плату в соответствующем регионе
5.	Средний балл единого государственного экзамена (ЕГЭ) студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет средств федерального бюджета Российской Федерации и с	Ед.	70	70	71	71	72	Увеличение качества образования

	оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами							
6.	Объем научно-исследовательской и опытно-конструкторской работы (НИ-ОКР) в расчете на одного научно-педагогического работника (далее НПП)	Тыс.руб.	60	65	70	70	75	Совершенствование показателей деятельности
7.	Доходы образовательной организации из всех источников в расчете на одного НПП	Тыс.руб.	1250	1300	1340	1400	1500	Совершенствование показателей деятельности
8.	Обеспеченность обучающихся, нуждающихся в общежитии, жилыми помещениями в общежитиях	%	99,5	77	80	82	85	Доля студентов проживающих в общежитиях
9.	Отношение средней заработной платы научных работников образовательных организаций высшего образования к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в соответствующем регионе	%	134	137	137	180	200	Средняя заработная плата научных работников образовательных организаций высшего образования в 2 раза будет превышать среднюю заработную плату в соответствующем регионе
10.	Численность студентов приведенного контингента, обучающихся по образовательным программам высшего образования (программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры), укрупненной группе специальностей (далее УГС) «Здравоохранение и медицинские науки», в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава	Чел.	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	Оптимизация штата
11.	Численность студентов приведенного	Чел.	0	10,4	10,6	10,8	11,0	Оптимизация штата

	<p>контингента, обучающихся по образовательным программам высшего образования (программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры), УГС, не относящиеся к разделу «Здравоохранение и медицинские науки», в расчете на одного работника профессорско-преподавательского состава</p>							
--	---	--	--	--	--	--	--	--

II. ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ В ЭТОЙ СФЕРЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ЭТАПАМИ ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ В ФГБОУ ВО ПСПБГМУ ИМ. И.П. ПАВЛОВА МИНЗДРАВА РОССИИ

1. Основные направления

Создание опережающего научно-технического задела в университете по приоритетным направлениям развития науки и технологий через развитие фундаментальных и прикладных научных исследований включает:

– развитие фундаментальных и прикладных научных исследований в рамках научных платформ: Сердечно-сосудистые заболевания, Онкология, Микробиология, Профилактическая среда, Клиническая Фармакология, Эндокринология, Неврология и нейронауки, Психиатрия и зависимости, Педиатрия, Репродуктивное здоровье, Критические технологии в медицине: Нанотехнологии в медицине, Иммунология, Регенеративная медицина, Инвазивные технологии; концентрация материальных и интеллектуальных ресурсов на приоритетных направлениях научных исследований.

– создание в университете развитой системы инструментов финансирования науки на конкурсной основе путём расширения участия научных и научно-педагогических коллективов и отдельных сотрудников университета в конкурсах на получение финансирования для выполнения научных исследований, проводимых государственными и негосударственными научными фондами (гранты Президента РФ, РФФИ, РГНФ, конкурсе У.М.Н.И.К., и др.), на выполнение НИР в рамках федеральных, международных, отраслевых и региональных научно-технических программ; за счёт увеличения количества и объёмов договорных исследований в рамках государственно-частного партнёрства.

Повышение качества кадрового потенциала науки и мобильности научных кадров включает:

– участие университета в институциональных преобразованиях в медицинской науке: в повышении структурной эффективности науки, в укреплении лидирующих позиции университета по приоритетным научным направлениям, в развитии научных школ университета, в развитии междисциплинарных научных исследований, выполняющихся на стыке наук, в повышении научной мобильности сотрудников университета, в формировании научно-образовательных кластеров:

– формирование в университете сети научно-исследовательских институтов и центров, работающих под руководством ведущих ученых; создание центра коллективного пользования, центра биоинформатики, центра доклинических исследований лекарственных средств; применение грантовых механизмов поддержки деятельности исследовательских лабораторий и научно-образовательных центров;

– организация научных стажировок учёных университета в ведущих российских и зарубежных университетах и научно-исследовательских центрах; заключение договоров о научно-техническом сотрудничестве с ведущими российскими и зарубежными университетами и научно-исследовательскими центрами;

– реализация научных достижений сотрудников университета путём получения патентов, рационализаторских предложений, с дальнейшим внедрением разработок на основе объектов интеллектуальной собственности в практику и учебный процесс.

– развитие общеуниверситетской системы интернет-доступа к электронным научным журналам и базам данных; формирование университетской системы поддержки публикации научных исследований в ведущих отечественных и международных изданиях;

Совершенствование системы показателей оценки результативности деятельности государственных научных организаций:

– изучение рекомендаций и апробация механизмов эффективного контракта с научными работниками университета, участие в мониторинге влияния внедрения эффективного контракта на эффективность научной деятельности университета;

– изучение системы показателей оценки результативности деятельности государственных научных организаций, учитывающей эффективность деятельности руководителей и основных научных работников учреждения.

2. Ожидаемые результаты

Ожидаемыми результатами являются:

– повышение публикационной и изобретательской активности научных и научно-педагогических работников университета на международном уровне (довести число публикаций организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 100 исследователей не менее 11,5; число цитат публикаций сотрудников организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 100 публикаций сотрудников организации не менее 190,0; число патентных заявок на изобретение, поданных научными и научно-педагогическими сотрудниками университета, не менее 1,8 в расчете на 100 исследователей в год к 2018 году);

– создание в университете развитой системы инструментов финансирования науки на конкурсной основе путём расширения участия научных и научно-педагогических коллективов и отдельных сотрудников университета в конкурсах на

получение финансирования для выполнения научных исследований, проводимых государственными и негосударственными научными фондами, на выполнение НИР в рамках федеральных, международных, отраслевых и региональных научно-технических программ; за счёт увеличения количества и объёмов договорных исследований в рамках государственно-частного партнёрства. Участие университета в конкурсах на получение финансирования для выполнения научных исследований, проводимых государственными и негосударственными научными фондами не менее 15, молодых ученых и студентов университета в конкурсе У.М.Н.И.К. не менее 10. Достичь среднегодового объёма научных исследований на единицу научных сотрудников университета за 6 лет равного не менее 181,1 тыс. руб.;

- повышение заработной платы научных и научных работников, профессорско-преподавательского состава, медицинских работников к 2018 году до уровня 200 процентов средней заработной платы в регионе.

**Основные количественные характеристики
ФГБОУ ВО ПСПБГМУ ИМ. И.П. ПАВЛОВА МИНЗДРАВА РОССИИ**
(в соответствии с разделом № 6 приказа МЗ РФ № 446 от 15.08.2014)

№ п/п	Показатель	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	Среднесписочная численность научных сотрудников	чел	155	155	155	125	125
2	Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по научным организациям, подведомственных Минздраву России	%	46%	40%	37%	33%	33%

**Показатели повышения эффективности и качества услуг, результатов деятельности
ФГБОУ ВО ПСПБГМУ ИМ. И.П. ПАВЛОВА МИНЗДРАВА РОССИИ,
соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту
(в соответствии с разделом № 7 приказа МЗ РФ № 446 от 15.08.2014)**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	Численность научных сотрудников	чел	155	155	155	125	125
2	Удельный вес средств, полученных научной организацией из внебюджетных источников	%	24,9	24,9	25,1	25,6	26
3	Отношение средней заработной платы научных сотрудников к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в соответствующем регионе	%	134	137	137	180	200
4	Объем НИОКТР из всех источников, выполненных собственными силами, в расчете на 1 исследователя	Тыс. руб.	147,2	155,6	160,1	167,5	181,1
6.	Число публикаций организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования в расчете на 100 исследователей: Web of Science, Scopus	Ед.	10,7	10,8	10,9	11,0	11,1
7.	Число цитат публикаций сотрудников организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования, в расчете на 100 публикаций сотрудников организации: Web of Science, Scopus	Ед.	180,6	180,7	180,8	180,9	190,0
8.	Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности в расчете на 100 исследователей, в том числе:	Ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
	Учтенных в государственных информационных системах	Ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
	Имеющих государственную регистрацию и (или) правовую ох-	Ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8

№ п/п	Показатель	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
	рану в Российской Федерации						
	Имеющих правовую охрану за пределами Российской Федерации	Ед.	0	0	0	0	0

**Перечень показателей эффективности деятельности
ФГБОУ ВО ПСПБГМУ ИМ. И.П. ПАВЛОВА МИНЗДРАВА РОССИИ,
соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту
(в соответствии с разделом № 8 приказа МЗ РФ № 446 от 15.08.2014)**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
	Отношение средней заработной платы научных сотрудников к среднемесячной начисленной заработной плате наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячному доходу от трудовой деятельности) в соответствующем регионе	%	134	137	137	180	200
2.	Доходы вуза из бюджетных и внебюджетных источников в расчете на одного научного работника	тыс.руб.	1200	1250	1289	1346	1450
3.	Число публикаций научной организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования в расчете на 100 исследователей организации (Web of Science, Scopus)	ед.	10,7	10,8	10,9	11,0	11,1
4.	Число цитат публикаций сотрудников научной организации, индексируемых в международных информационно-аналитических системах научного цитирования, в расчете на 100 публикаций сотрудников научной организации (Web of Science, Scopus)	ед.	180,6	180,7	180,8	180,9	190,0
5.	Количество созданных результатов интеллектуальной деятельности в расчете на 100 исследователей, в том числе:	ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8

	Учтенных в государственных информационных системах	ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
	Имеющих государственную регистрацию и (или) правовую охрану в Российской Федерации	ед.	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8
	Имеющих правовую охрану за пределами Российской Федерации	ед.	0	0	0	0	0
6.	Количество статей, опубликованных в рейтинговых журналах с импакт-фактором не ниже 0,3	ед.	235	245	255	265	275

III. ИЗМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ В ЭТОЙ СФЕРЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ЭТАПАМИ ПЕРЕХОДА К ЭФФЕКТИВНОМУ КОНТРАКТУ В ФГБОУ ВО ПСПБГМУ ИМ. И.П. ПАВЛОВА МИНЗДРАВА РОССИИ

1. Основные направления

В соответствии с Программами развития здравоохранения субъектов Северо-Западного региона РФ планируется активное участие в реализации Территориальных программ государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

Целью основных направлений развития является обеспечение доступности медицинской помощи и повышение качества медицинской помощи на основе повышения эффективности деятельности университета и его работников.

Задачи: обеспечение приоритета профилактики в сфере охраны здоровья; повышение эффективности оказания специализированной, включая высокотехнологичную, медицинской помощи; развитие и внедрение инновационных методов диагностики, профилактики и лечения, а также основ персонализированной медицины; обеспечение системы здравоохранения высококвалифицированными и мотивированными кадрами; участие в обеспечении системности организации охраны здоровья.

Выполнение всех направлений позволит повысить к 2018 году эффективность организации медицинской помощи в Университете, уровень информированности потребителей о качестве медицинских услуг, качество работы ПСПБГМУ им. И.П. Павлова, а также достичь целевых показателей и индикаторов развития здравоохранения, установленных Минздравом России.

На проведение мероприятий Программы планируется расходовать средства обязательного медицинского страхования, средства федерального бюджета, средства от приносящей доход деятельности.

Планируется увеличить объем первичной специализированной медицинской помощи в АКО.

Создание указанной модели позволит в полном объеме использовать имеющееся оборудование и высококвалифицированные медицинские кадры, снизить сроки ожидания медицинской помощи, а также компенсировать дефицит врачей-специалистов по необходимому профилю в субъектах РФ.

В первую очередь это касается выполнения востребованных диагностических процедур. Это позволит пациентам получать полный комплекс обследования с использованием новых технологий в амбулаторных условиях.

Важным направлением в обеспечении рационального использования средств является снижение длительности госпитализации, которое зависит от оптимального использования возможностей стационарзамещающих технологий.

Предполагается увеличить коечную мощность дневных стационаров в 2 раза, а также интенсифицировать работу койки.

Кроме того, планируется расширение объемов медицинской помощи, оказываемой пациентам в форме дневного стационара в клиниках Университета. Особенно это актуально для долечивания, планового лечения, реабилитации. Использование формы дневного стационара для оказания медицинской помощи позволит более рационально использовать имеющийся потенциал клиник Университета, в том числе дорогостоящего медицинского оборудования и медицинских кадров, с высвобождением круглосуточной койки для более тяжелых пациентов.

В соответствии с Программой модернизации здравоохранения Задачи 2 "Внедрение современных информационных систем в здравоохранение", в Университете оборудовано 300 автоматизированных рабочих мест. Предполагается к 2015 году полностью завершить автоматизацию рабочих мест врачей и завершить внедрение медицинской информационной системы.

2. Показатели повышения эффективности и качества работ в сфере медицинской деятельности, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту в ФГБОУ ВО ПСПБГМУ им. И.П.Павлова Минздрава России

№ п/п	Индикативный показатель	Единица измерения	2014 г	2015 г	2016 г	2017 г	2018 г
1.	Коэффициент совместительства врачей	ед.	1,2	1,2	1,5	1,5	1,5
2.	Укомплектованность врачами (отношение занятых ставок к общему количеству ставок)	ед.	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
3.	Укомплектованность средним медицинским персоналом (отношение занятых ставок к общему количеству ставок)	ед.	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
4.	Укомплектованность младшим медицинским персоналом (отношение занятых ставок к общему количеству ставок)	ед.	1	1	1	1	1
5.	Число врачей кандидатов наук	чел.	203	208	163	164	165
6.	Число врачей докторов наук	чел.	13	14	13	14	15
7.	Количество среднего медицинского персонала на 1 врача	чел.	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
8.	Отношение операционных блоков к количеству коек	ед.	0,025	0,026	0,027	0,028	0,029

9.	Отношение реанимационных коек к общему числу коек	ед.	0,048	0,052	0,054	0,056	0,058
10.	Фондооснащенность больничной койки	руб./койка	2 795 042,03	2 906 843,71	3 023 117,46	3 144 042,16	3 269 803,85
11.	Фондовооруженность труда врачебного персонала	руб./чел.	5 658 734,12	5 885 083,48	6 120 486,82	6 365 306,29	6 619 918,54
12.	Количество единиц оборудования стоимостью более 1 млн. руб.	ед.	1180	1227	1276	1327	1380
13.	Доля медицинского оборудования в возрасте до 5 лет в общей стоимости медицинского и научного оборудования	%	65,8	68,2	70,6	73	75,4
14.	Доля медицинского оборудования в стоимости основных фондов	%	70,5	71	71,7	72,5	73
15.	Соотношение средств на обслуживание медицинского оборудования стоимостью более 200 тыс. руб. к стоимости этого медицинского оборудования	ед.	0,025	0,04	0,055	0,07	0,085
16.	Число эксклюзивных медицинских технологий (Приложение 2)	ед.	25	26	27	28	29
17.	Доля пациентов в учреждении, пролеченных с использованием эксклюзивных медицинских технологий	%	6,2	6,5	7,0	7,5	7,8
18.	Доля эксклюзивных клинических технологий в структуре оказываемой медицинской помощи в учреждении	%	6,2	6,3	6,5	7,5	7,5
19.	Количество прикладных клинических исследований I фазы по тематике учреждения (включая исследование биоэквивалентности)	ед.	15	20	5	3	3
20.	Количество прикладных международных, многоцентровых клинических исследований II фазы по тематике учреждения	ед.	20	25	20	15	17
21.	Количество прикладных международных, многоцентровых клинических исследований III фазы по тематике учреждения	ед.	40	45	78	60	65
22.	Количество прикладных международных, многоцентровых клинических исследований IV фазы по тематике учреждения	ед.	20	20	7	4	5
23.	Количество российских патентов на медицинские методики лечения и диагностики	ед.	16	17	17	17	17
24.	Количество коек на оказание медицинской помощи в условиях дневных стационаров	коек	138	143	150	152	152
25.	Число дней работы койки в году	дней	335,0	337,0	328	328	328
26.	Средняя длительность пребывания	дней	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4

	больного в стационаре						
27.	Доля пациентов, доставленных по экстренным показаниям, от общего числа пациентов, пролеченных в стационарных условиях	процент	31,0	31,0	30,0	28,0	28,0
28.	Количество АРМ, работающих в МИС	Ед.	600	800	800	800	800
29.	Охват ИМС лечебно-диагностических подразделений	%	60	80	90	100	100
30.	Оказание высокотехнологичной медицинской помощи	Кол-во пролеченных пациентов	3497	4301	5001	5344	5400
31.	Внедрение новых видов медицинской деятельности	Ед.	1	1	1	1	1

3. Мероприятия по повышению эффективности и качества медицинских услуг, реализуемых ФГБОУ ВО ПСПБГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России

		Ответственные исполнители	Сроки реализации	Показатели
1.	Выполнение целевых показателей деятельности клиники Университета в соответствии с требованиями учредителя	проректор по лечебной работе, главный врач клиники	2014-2018 годы	В соответствии с нормативными документами Минздрава России
2.	Увеличение коечной мощности дневного стационара клиники, более широкое применение стационар замещающих технологий.	проректор по лечебной работе, главный врач клиники	2014-2018 годы	В соответствии с показателями повышения эффективности и качества работ в сфере медицинской деятельности
3	Переход всей клиники на работу с медицинской информационной системой, организация экспорта данных в соответствии с программой ведения персонифицированной медицинской карты	проректор по лечебной работе, главный врач клиники, начальник ИТУ	2014-2015 годы	Организация 800 АРМ
4	Приведение материально-технической базы в соответствие с требованиями порядков оказания медицинской помощи и перспектив развития определенных видов высокотехнологичной медицинской помощи	проректор по лечебной работе, главный врач клиники,	2014-2018 годы	
5	Оптимизации используемых медицинских технологий с учетом порядков и стандартов оказания медицинской помощи	проректор по лечебной работе, главный врач клиники, директора клиник	2014-2018 годы	

6.	Обеспечение условий для внедрения в клиническую практику передовых достижений медицинской науки	проректор по лечебной работе, главный врач клиники, начальник ИТУ, директора клиник	2014-2018 годы	
----	---	---	-------------------	--

4. Показатели повышения эффективности и качества медицинских услуг, реализуемых ФГБОУ ВО ПСПБГМУ имени И.П. Павлова Минздрава России, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту

№ п/п	Индикативный показатель	Единица измерения	2014 г	2015 г	2016 г	2017 г	2018 г
1.	Соотношение заработной платы врачей и работников федеральных медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), к средней заработной плате субъекта РФ	%	130,7	137	140	180	200
2.	Соотношение заработной платы среднего медицинского (фармацевтического) персонала федеральных медицинских организаций к средней заработной плате субъекта РФ	%	76,2	79,3	86,3	90	100
3.	Соотношение заработной платы младшего медицинского персонала (персонала обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) федеральных медицинских организаций к средней заработной плате субъекта РФ	%	51	52,4	57	80	100
4.	Число дней работы койки в году	дней	335,0	337,0	328	328	328
5.	Средняя длительность пребывания больного в стационаре	дней	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4
6.	Количество АРМ, работающих в МИС	Ед.	600	800	800	800	800
7.	Охват ИМС лечебно-диагностических подразделений	%	60	80	90	100	100