

ხელფასის/კომპენსაციის სავარაუდო სტრუქტურა, თავისი ინდიკატორებითა და განმარტება-დეფინიციებით შესაფასებელ ინდიკატორებზე, მათი შერჩევის წესები; კადრების შეფასების პერიოდული კრიტერიუმები და კლასიფიცირებული შედეგები

ბაზისური ხელფასი, რომელიც დაკავშირებულია სამუშაო საათების რაოდენობასთან

გამომუშავებული ხელფასი

ბაზისურ ხელფასზე დანამატი

ბაზისური ხელფასის შემცირება

- **ბაზისური ხელფასი**

ბაზისური ხელფასი განისაზღვრება ქვეყანაში არსებული სამომხმარებლო პაკეტის საფუძველზე

- **გამომუშავებული ხელფასი**

გამომუშავებული ხელფასი განისაზღვრება შესრულებული სამუშაოს შესაბამისად

- **ბაზისურ ხელფასზე დანამატი არის 2 სახის:**

- **აღნიშნულ თანამდებობაზე უწყვეტი მუშაობის წლების გათვალისწინებით:**

- ✓ 10 წელზე მეტი სამუშაო სტაჟი

- **თანამშრომელთა პერიოდული შეფასების საფუძველზე, რომელიც თავის მხრივ შედგება 4 ბლოკისაგან – საკადრო ისტორია, მართვის უნარ-ჩვევები, პიროვნული მახასიათებლები და საქმიანობის შეფასება (იხილეთ შეფასების ინდიკატორები):**

- ✓ „გამორჩეული პერსონალისათვის“ ყოველთვიურად თანამდებობრივი სკალირების და ქულების გათვალისწინებით ექიმებისათვის, ექთნებისათვის, სხვა დამხმარე და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის.

- ✓ „სამაგალითო პერსონალისათვის“ თანამდებობრივი სკალირების და ქულების გათვალისწინებით ექიმებისათვის, ექთნებისათვის, სხვა დამხმარე და ადმინისტრაციული პერსონალისათვის.

- **ბაზისური ხელფასის შემცირება:**

- ✓ „პოტენციურად მიუღებელი თანამშრომლის“ ბაზისური თვიური ხელფასის შემცირება შრომის დაცვის კანონთა კოდექსის ჩარჩოების შესაბამისად.

- ✓ „მიუღებელი თანამშრომლის“ ბაზისური თვიური ხელფასი შემცირდება შრომის დაცვის კანონთა კოდექსის ჩარჩოების შესაბამისად.

შესაფასებელი ინდიკატორები ეფუძნება საოჯახო მედიცინის ძირითად მახასიათებლებს:

საქმიანობის შეფასება

კრიტერიუმი

ინდიკატორი

ლოკუმენტაციის წარმოების ხარისხი

ლოკუმენტაციის მონიტორინგის/კრიტიკული შემთხვევების შესწავლის შედეგად გამოვლენილი დარღვევები რუტინული ლოკუმენტირების პროცესების დაუცველობა და ა.შ.

დატვირთვა

ამბულატორიულად და ბინაზე განეული კონსულტაციების რაოდენობა

ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით კლინიკური გაიდლაინების/ პროტოკოლების გამოყენება

კრიტიკული შემთხვევების რაოდენობა გავრცელებული პრიორიტეტული მდგომარეობების მართვის მდგომარეობა სამედიცინო შეცდომების რაოდენობა და ა.შ.

მოსახლეობაში რისკ-ჯგუფების მქონე და ქრონიკული დაავადებების მქონე პირთა იდენტიფიცირება, რეესტრების შედგენა; თემების ფორმირება/სტრუქტურა, მოსახლეობის საინფორმაციო ბაზების გაუმჯობესება

გავრცელებული დაავადებების რეესტრი მაღალი რისკ-ჯგუფების რეესტრი მოსახლეობის ბაზების მართვა და სხვ.

პრევენციული საქმიანობა/ჯანმრთელობის დამკვიდრება – მიმდინარე მეთვალყურეობის დაწესება და პროაქტიური აქტივობების დაგეგმვა/განხორციელება (პრიორიტეტული მიმართულებები – იმუნიზაცია, ანტენატალური, ბავშვთა განვითარებაზე მეთვალყურეობა, კარდიო-ვასკულური დაავადებების/რისკის ჯგუფების, არტერიული ჰიპერტენზიის, შაქრიანი დიაბეტის, ფეოდის, ბრონქული ასთმის, ხანდაზმულთა სამედიცინო მეთვალყურეობა პრობლემების სკრინინგები/იდენტიფიცირება/მართვა)

პრევენციულ კაბინეტში გაგზავნილ პაციენტთა რაოდენობა ფორმების (Flow sheets) რაოდენობა და ხარისხი მოდიფიცირებადი რისკ-ფაქტორების მართვა ქრონიკული დაავადებების მართვა/გამოძახება/ მონიტორინგი კონტროლირებული მდგომარეობების რაოდენობა იმუნიზაციის მოცვა 0-8 წლამდე ასაკის ბავშვთა სკრინინგის მაჩვენებლები და ა.შ.

გუნდური საქმიანობის ეფექტურობა

ექიმი/ექთან/რეგისტრატორი/პაციენტი

მულტიდისციპლინური შეხვედრები
აქტივობები/გაზიარებული შედეგები

ჩართულობა გუნდის მუშაობაში:

- ✓ პრევენციული აქტივობები
- ✓ პალიატიური მოვლა
- ✓ ქრონიკული დაავადებების მართვა
- ✓ ინტენსიური მეთვალყურეობა
- ✓ სანოლს/სახლს მიჯაჭვული პაციენტების სამედიცინო მომსახურება
- ✓ სოცმარკეტინგის განხორციელება
- ✓ და სხვ.

ხარჯთ-ეფექტურობა და ეფექტიანობა

შემოტანილი/გახარჯული თანხები

პაციენტთა მდგომარეობის გაუმჯობესება/კმაყოფილება

რეფერალი – უჯდ/მეორეული ჯანდაცვის
ინტერფეისის მართვა

მაჩვენებლები – სპეციალისტებთან – შიდა/გარე
რეფერალის სტრუქტურა და ა.შ.

სტანდარტული ოპერაციული
პროცედურების დაცვა

შეუსაბამობების რაოდენობა

პაციენტის კმაყოფილება

პაციენტთა გამოკითხვა

რეკლამაციების რაოდენობა

გადამავრებულ პაციენტთა რაოდენობა

კრიტიკული შემთხვევების რაოდენობა და სხვ.

აუდიტების ჩატარება

თვით/კოლეგიალური აუდიტები

საკადრო ისტორია

პროფესიული ცოდნა და უნარ-ჩვევები
პროფესიული თვითგანვითარება

უპგ-ში მონაწილეობის მაჩვენებლები

ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით კლინიკური
გაიდლაინების/პროტოკოლების გამოყენება

ზრუნვა გუნდის წევრების განვითარებაზე

გუნდური საქმიანობის ეფექტურობა

მართვის უნარები

ორგანიზაციული და დაგეგმვის უნარი
კონფლიქტების მოგვარება

გუნდური საქმიანობის ეფექტურობა

ხარჯთ-ეფექტურობა და ეფექტიანობა

კომუნიკაციის უნარი/
თანამშრომლებთან ურთიერთობა

რეფერალი – უჯდ/მეორეული ჯანდაცვის ინტერფეისის
მართვა

ლიდერობა

სტანდარტული ოპერაციული პროცედურების დაცვა

გუნდური მუშაობა

დოკუმენტაციის წარმოების ხარისხი

დროის ეფექტურად გამოყენება

ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით კლინიკური

(თვით/დროის მენეჯმენტი)

გაიდლაინების/პროტოკოლების გამოყენება
მოსახლეობაში რისკ-ჯგუფების მქონე და ქრონიკული
დაავადებების რეესტრების შედგენა; თემების
ფორმირება/სტრუქტურა, მოსახლეობის საინფორმაციო
ბაზების გაუმჯობესება
პრევენციული საქმიანობა/ჯანმრთელობის დამკვიდრება
პაციენტის კმაყოფილება
აუდიტების ჩატარება

პიროვნული მახასიათებლები

დამოუკიდებლობა/პასუხისმგებლობა
მონესრიგებულობა
დასწრება და პუნქტუალობა
კომუნიკაბელურობა, ინიციატიურობა.

შეუსაბამობების რაოდენობა
წარმოდგენილი ინიციატივები
კოლეგების/თანამშრომლების/მენეჯერების კმაყოფილება

განმარტებები/დეფინიციები შესაფასებელ ინდიკატორებზე

საკადრო ისტორია

- **სამუშაო გამოცდილება** – კომპანიაში და/ან აღნიშნულ თანამდებობაზე უწყვეტად 10 წელზე მეტი მუშაობის გამოცდილება.
- **პროფესიული თვით-განვითარება** –
 1. ცდილობს არ ჩამორჩეს მიმდინარე განვითარებებს საქმიანობის სფეროში,
 2. ესწრება როგორც შიგა, აგრეთვე გარე ტრენინგებს, სემინარებს და ა.შ..
 3. თვით-მოტივირებულია, რაც გულისხმობს მზადყოფნას მონაწილეობა მიიღოს რთულ, გადამზადების პროგრამებში და საჭიროების შემთხვევაში, ახალი პროფესიის დამკვიდრებაში.
- **ზრუნვა გუნდის სხვა წევრების განვითარებაზე/სხვა თანამშრომლების სწავლება** – ცდილობს მაქსიმალურად შეასწავლოს საქმე თანამშრომლებს, მიაწოდოს საჭირო და გაუზიაროს თავისი ცოდნა სიახლეების შესახებ.
- **პროფესიული ცოდნა და უნარ-ჩვევები** –
 1. ფლობს ტექნიკურ ცოდნას, სამუშაო პროცედურებს, სამუშაო პოლიტიკას და სხვა კომპონენტებს, რომელიც აუცილებელია მოვალეობების შესასრულებლად.
 2. გააჩნია თანამედროვე, განახლებული ცოდნა პროფესიაში.

მართვის უნარები

○ **ორგანიზაციული და დაგეგმვის უნარი –**

- ❖ ისახავს მიზნებს, პრიორიტეტებს, სწორად იყენებს არსებულ რესურსებს, და ორგანიზებას უკეთებს სამუშაოს, რათა ჩაეტეოს დროში.
- ❖ გააჩნია მოვლენებზე კონტროლის შენარჩუნების უნარი და შეუძლია რთულ ვითარებას შეხედოს ფართოდ,
- ❖ აცნობიერებს ძლიერი მხარეებსა და შეზღუდვებს.

კონფლიქტების მოგვარება – შეუძლია კონფლიქტურ სიტუაციაში თავდაჭერა და პრობლემის მოგვარება, აქვს ტაქტი.

○ **კომუნიკაციის უნარი/თანამშრომლებთან ურთიერთობა –**

1. აქვს ინფორმაციის ლოგიკურად და გასაგებად გადმოცემის უნარი, როგორც წერილობით, აგრეთვე ზეპირად.
2. ქმნის და ინარჩუნებს პოზიტიურ ურთიერთობებს თანამშრომლებთან. სხვადასხვა სიტუაციაში არჩევს საუკეთესო პასუხს;
3. ინარჩუნებს სიმშვიდეს და ურთიერთ ნდობის ფარგლებს;
4. ურთიერთობას ამყარებს ენთუზიაზმით; ისმენს აქტიურად და ყურადღებით; ითვალისწინებს სხვის აზრებს;
5. იყენებს აუდიტორიის შესაბამის საუბრის მანერას;
6. აძლევს სხვებს მონაწილეობის მიღების საშუალებას და თავადაც იღებს მონაწილეობას საუბარში.

❖ **ლიდერობა –**

1. მოტივირებას უკეთებს თანამშრომლებს ორგანიზაციის მიზნების მისაღწევად, ამაღლებს თანამშრომლების მოტივაციას.
2. აღიარებს საკუთად გავლენას სხვებზე ცვლილებების მოხდენის მიზნით;
3. ახდენს რესურსების დაბალანსებას და კოორდინაციას სხვებთან;
4. მზად არის მიიღოს გამოწვევები.

❖ **გუნდური მუშაობა –**

1. მოტივირებულია გუნდური მუშაობისაკენ, აფასებს გუნდის მიღწევას უფრო პრიორიტეტულად, ვიდრე საკუთარ მიღწევებს.
2. უჩვენებს რამდენად აქვს ურთიერთობის, თანადგომისა და პატივისცემის უნარ-ჩვევები განსხვავებული შეხედულებებისა და კულტურის ადამიანებთან.
3. რამდენად შეუძლია წარმატებული ურთიერთობა ჰქონდეს სხვადასხვა ტიპის ადამიანებთან, გამოხატოს კეთილგანწყობა და პატივისცემა.
4. ენთუზიასტია პარტნიორობის დასამყარებლად;
5. გარდა ამისა, შეუძლია –ერთად მუშაობის ხელშეწყობა;
6. სასარგებლო საქმიანი სიტუაციის ჩამოყალიბება;
7. ურთიერთ თანამშრომლობის მხარდაჭერა;

8. გაცნობიერება იმისა, რომ სხვა სააგენტოებიც გუნდის წევრები არიან და სხვ.

- ❖ **დროის ეფექტურად გამოყენება (თვით/დროის მენეჯმენტი)** – სამუშაოს ასრულებს გათვალისწინებულ დროში, ეფექტური დაგეგმვის და პრიორიტეტების სწორი გამოკვეთის საფუძველზე.

პიროვნული მახასიათებლები

- **დამოუკიდებლობა/პასუხისმგებლობა –**
 1. საკუთარი სურვილით იღებს, არის პასუხისმგებელი, და დროულად ასრულებს სამუშაო დავალებებს. ინარჩუნებს სიმშვიდეს და კონტროლს;
 2. იშვიათად კარგავს ფართო სურათის აღქმას;
 3. იცნობს საკუთარ შეზღუდვებს;
 4. რთულ ვითარებაშიც ინარჩუნებს ობიექტურობას;
 5. იჩენს დამატებითი პასუხისმგებლობის აღების სურვილს;
 6. ხელს უწყობს წინადადებებისა და იდეების ჩამოყალიბებას;
 7. საჭიროების შემთხვევაში ითხოვს დახმარებას.
- **მონესრიგებულობა –** ინარჩუნებს ჩაცმის სტანდარტებს, სისუფთავეს, უკეთია ბეჭი, აქვს სამუშაოსათვის შესაფერისი მანერები.
- **დასწრება და პუნქტუალურობა –**
 1. სამსახურში მოდის დროზე, იცავს შესვენებისათვის განკუთვნილ დროს,
 2. ავადმყოფობის შემთხვევაში დროულად აცხობინებს მენეჯერს და/ან კადრებს.
- **კომუნიკაბელურობა –**
 1. კორექტულობა, ყურადღებიანობა, მონიწეულობა კოლეგებთან და სხვებთან მიმართებაში.
 2. პატივისცემას იჩენს კოლეგების/პაციენტების მიმართ;
 3. პრობლემის გადაჭრისადმი გააჩნია პოზიტიური დამოკიდებულება;
 4. ახდენს საკუთარი ქცევით მოდელირებას;
 5. აყალიბებს ღირებულებებს;
 6. აყალიბებს საკუთარი თავისადმი ნდობას;
 7. პატიოსანი და მიუკერძოებელია;
 8. არის პოზიტიური;
 9. იჩენს გამბედაობას და სიმტკიცეს;
 10. იჩენს ლოიალურობას ორგანიზაციისა და თანამშრომლების მიმართ;
 11. იყენებს იუმორის გრძნობას რთულ სიტუაციებში.
- **ინიციატურობა –**
 1. სთავაზობს რჩევებს, პროგნოზირებს მოთხოვნებს, დროის შესაბამისად მიისწრაფვის დამატებით სამუშაოს შესრულებისაკენ,

2. შემოაქვს სამუშაო პროცესის ახალი იდეები.

საქმიანობის შეფასება

- სამუშაოს ხარისხი – აკმაყოფილებს დადგენილ სტანდარტებს, აკურატულობას, სიზუსტის და სამუშაოს ბოლომდე შესრულების ჩათვლით.

თანამშრომლის პერიოდული შეფასების კრიტერიუმები:

„სამაგალითო“	სამუშაოს შესრულება მუდმივად განსაკუთრებულად აჭარბებს მოლოდინს	4
„გამორჩეული“	სამუშაოს შესრულება ზოგადად აჭარბებს სამუშაო მოვალეობებს: საშუალოზე საგრძნობლად მეტი.	3
„კომპეტენტური“	ყველა სამუშაო მოთხოვნას აკმაყოფილებს ამ დარგში	2
„უმნიშვნელო“	სამუშაო არ არის დასაშვებ მინიმალურ სტანდარტზე საგრძნობლად ნაკლები	1
„მიუღებელი“	არ შეესაბამება ამ თანამდებობას	0

შეფასების შედეგი	ქულა
„სამაგალითო“	56-64
„გამორჩეული“	51-55
„კომპეტენტური“	46-50
„პოტენციურად მიუღებელი“	20-45
„მიუღებელი“	< 20

შეფასება დასტურდება შემფასებლის/შეფასებულის ხელმოწერით