ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

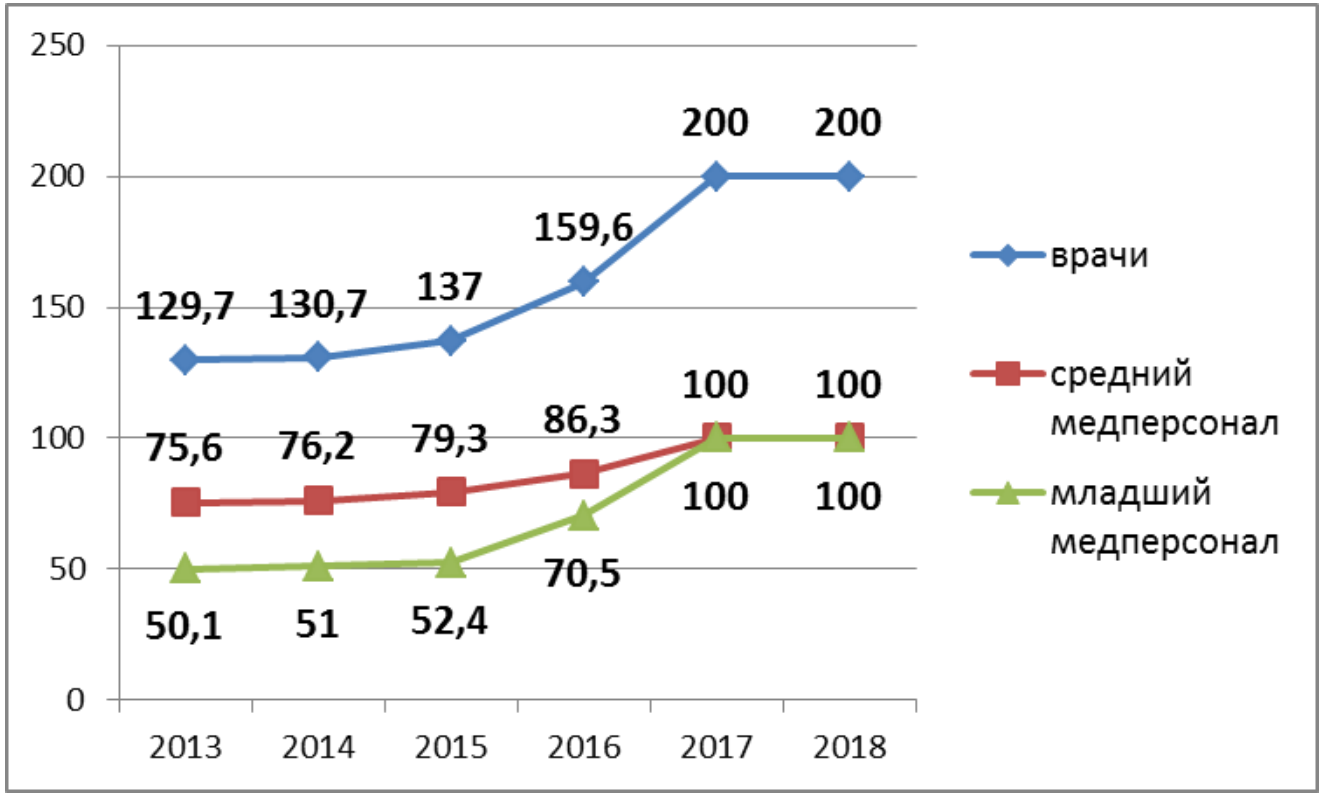
Реализация майских Указов: особенности оплаты труда в медицинских организациях

Кадыров Ф.Н.

Москва 2011

Показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи

Динамика изменения размера соотношения средней заработной платы работников медицинских организаций к средней заработной плате в целом по экономике субъекта



Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N 2599-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения»

Ожидаемый рост зарплаты в рамках «майских» Указов

- В 2014 г. рост по сравнению с 2013 – 1,0 %
- В 2015 г. рост по сравнению с 2014 – 6,3 %
- В 2016 г. рост по сравнению с 2015 – 22,6 %
- В 2017 г. рост по сравнению с 2015 – 40,4 %

В 2015 году предусматривается

- увеличение заработной платы медицинских работников на уровень инфляции - на 5,5%, что потребует пересмотра "дорожных карт" по повышению оплаты их труда в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

В 2016 году

- планируемый рост субвенции составит всего 5,6% к уровню 2015 года, что ***также не обеспечит необходимый рост заработной платы для реализации "дорожных карт".*** В связи с этим возникают риски недостижения целевых значений размера средней заработной платы отдельных категорий медицинских работников.

Суть эффективного контракта

Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»

Указ Президента № 597:

«***В целях сохранения кадрового потенциала***, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, ***обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг***»

Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761, осуществляется в **отношении соответствующей категории работников в целом.** При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории

Заработная плата конкретного работника

зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и ***может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами Президента*** Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. N 761 для соответствующей категории работников».

А сами работники об этом знают?

Мы их об этом проинформировали?

Поэтому:

- Не даем никаких общений конкретным работникам!
- Часть работников не получит оплату в размере, предусмотренном в соответствии с Указами Президента
- Не выполняем требования Указов?
- Если кто-то недополучил – появляется возможность повысить зарплату другому.
- Достигается главное – стимулирование!
- *Нет требования не снижения заработной платы конкретного работника*

Достижение целей Программы требует решения следующих задач:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- ***дифференциацию оплаты труда*** работников, выполняющих работы различной сложности;
- установление оплаты труда ***в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг*** (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Письмо Минздрава России

- от 04.09.2014 N 16-3/10/2-6752 «О совершенствовании региональных и муниципальных систем оплаты труда медицинских работников»

- ***Доля окладов: 55-60% от общего размера оплаты труда***

Статья В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» «Комсомольская правда» 13.02.2012

«При этом механическое повышение зарплаты всем и каждому неэффективно. Необходимо гораздо полнее учитывать в зарплате квалификацию и профессиональные достижения работника. Это значит, что ***рост базового уровня оплаты должен сочетаться с еще более быстрым увеличением фонда стимулирующих надбавок и доплат».***

Нормирование труда и эффективный контракт

	Показатели и критерии оценки деятельности сотрудника	Нормы труда
Цель установления	Стимулирование достижения лучших результатов	Установление меры труда
Достижение цели обеспечивается	Компенсацией дополнительных затрат труда, обеспечивающих лучший результат	Регламентацией объема работы
Являются составной частью	Системы оплаты труда	Системы нормирования как элемента организации труда
Обязательность выполнения	Не является обязательным, если иное не установлено трудовым договором	Обязательны для выполнения (статья 21 Трудового кодекса)
Последствия невыполнения	Снижение оплаты труда (не достижение ожидаемого уровня оплаты – выплат стимулирующего характера)	Дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения (статья 192 Трудового кодекса)

Оптимальным является установление показателей и критериев оценки деятельности работников (хотя бы некоторых из них) на основании норм труда.

Наименование выплаты	Условие полу-чения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельно-сти	Периодичность	Размер выплаты

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения

- 15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и **локальными нормативными актами.**

В Рекомендациях Минтруда предлагается содержание трудового договора делать максимально детальным и конкретным.

Всегда ли это целесообразно?

Степень конкретизации:

- Должен ли работник знать конкретный размер своей зарплаты?
- Как быть с выплатами в ситуациях, которые могут не наступить?

Конкретизации в трудовом договоре подлежат те положения, которые могут и должны быть конкретизированы (с учетом условий оплаты труда именно данного работника и т.д.)

Нет смысла переписывать стандартные положения, касающиеся всех работников (хотя бы данного учреждения, региона и т.д.)!

Эффективный контракт

— это трудовой договор с работником, в котором ***конкретизированы*** его должностные обязанности, ***условия оплаты труда***, ***показатели и критерии оценки эффективности деятельности*** для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

- **Да и не все можно конкретизировать!**
- Как отразить в трудовом договоре размер оплаты в соответствии с баллами, предложенными Приказом Минздрава России от 28.06.2013 N 421?

Целесообразно включать в трудовой договор фразы примерно следующего содержания:«Выплата стимулирующего характера за… начисляется в порядке, установленном в положении об оплате труда».

Показатели следует четко разделить

- на те, что будут выступать критериями оценки деятельности работника
- на те, что будут выступать условиями осуществления выплат стимулирующего характера

- **Количество показателей и критериев эффективности не должно быть большим!!!**
- KPI – ключевые показатели эффективности.
- Показатели должны быть формализуемыми.
- Показатели должны быть объективными (то есть, никаких голосований, никаких комиссий).
- Показатели должны считаться оперативно (кем???)

В зависимости от ситуации одни и те же показатели могут выступать и критериями, и условиями осуществления выплат.

Например, объемные показатели…

«Наличие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами»

- В приказе Минздрава N 421, говорится о создании комиссий применительно к качественным показателям: «Распределение стимулирующих выплат ***по критериям качества*** рекомендуется производить Комиссией, утвержденной приказом по учреждению».
- Но как собрать комиссию в августе (отпуска и т.д.)?

Условия осуществления выплат	Показатели и критерии оценки деятельности
Отсутствие обоснованных жалоб	Отсутствие обоснованных жалоб
Отсутствие нарушений норм медицинской этики и деонтологии	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии
Отсутствие дефектов в оформлении медицинской документации	Соблюдение правил оформления медицинской документации
Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима
Отсутствие нарушений (трудовой, финансовой и т.д.) дисциплины	Соблюдение (трудовой, финансовой и т.д.) дисциплины
Отсутствие нарушений своевременности и полноты выполнения назначений	Своевременность и полнота выполнения назначений
Отсутствие нарушений противопожарной безопасности	Соблюдение правил противопожарной безопасности

- Обязательно ли использовать балльную систему начисления выплат стимулирующего характера, предусмотренную приказом Минздрава № 421?

- Нет, не обязательно!
- В самом приказе Минздрава России № 421 записано: «Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам ***могут быть разными***, в частности на основе балльной оценки».

Периодичность выплат

- Ежемесячно
- Ежеквартально
- Ежегодно

Успеем ежемесячно начислять?

- С отставанием на месяц (отражаем в коллективном договоре)
- А как быть, если работник уволился до окончания этого срока?

Условия начисления выплат (приказ Минздрава № 421)

•Выплаты стимулирующего характера врачу не начисляются в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

б) выявленных фактов взимания денежных средств с пациентов за оказанную медицинскую помощь, предоставляемую в рамках программы государственных гарантий бесплатно.

Какие возможны условия начисления выплат?

•Отсутствие взысканий за отчетный период;
•Отсутствие обоснованных жалоб;
•Отсутствие незаконного взимания денежных средств с граждан;
•Отсутствие случаев необоснованного отказа в оказании медицинской помощи;
•Отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины и т.д.;
•Отсутствие случаев представления недостоверной отчетной информации;
•Соблюдение конфиденциальности, отсутствие нарушений врачебной, служебной, коммерческой или государственной тайны и др.
•Отсутствие штрафных санкций в рамках ОМС;
•Оплата со стороны СМО сверхплановых пациентов, если врачи превышают планы;
•Определенное количество дежурств и т.д. (если врачи не очень хотят) – метод стимулирования (ведь это сверх основной работы);
•Объем (процент) выполнения плана (если критерии качественные);
•Выполнение плановой нагрузки (для оплаты труда при оказании платных услуг в основное рабочее время)

Оплата труда при оказании платных услуг в основное рабочее время

Два основных аспекта:

- наличие нормативных актов, прямо запрещающих или разрешающих это;
- обоснованность и формы ограничений (запретов) на оказание платных медицинских услуг в основное рабочее время в целях предупреждения возможных нарушений законодательства.

Федеральное законодательство не запрещает оказание платных услуг в основное рабочее время.

П.4 ст.9.2 ФЗ «О некоммерческих организациях»

•Бюджетное учреждение вправе сверх установленного государственного (муниципального) задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, ***в пределах установленного государственного (муниципального) задания*** выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, предусмотренным его учредительным документом, для граждан и юридических лиц ***за плату*** и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях.

Постановление Правительства Российской Федерации от N 1232 от 30 декабря 2011 г.

- «О порядке оказания сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации, отдельным категориям граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, и членам их семей медицинской помощи и их санаторно-курортного обеспечения».

Примерный договор предусматривает

оказание медицинской помощи и иных медицинских услуг сотрудникам органов внутренних дел при отсутствии по их месту службы, месту жительства (проживания) или иному месту нахождения медицинских организаций МВД или при отсутствии в них соответствующих отделений либо специального медицинского оборудования, а также **при наличии медицинских показаний для оказания экстренной медицинской помощи».**

Статья 60.2. Трудового кодекса

Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности)

- может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности)

- может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Статья 151 Трудового кодекса

- Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.
- Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

Возможна ли оплата труда в одно и то же рабочее время за счет разных источников?

-Приоритетный национальный проект «Здоровье» - до 2013 года источник дополнительных выплат – федеральный бюджет;

-«родовые сертификаты» - оплата за счет средств Фонда социального страхования.

Важный момент

•совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания предполагает наличие соответствующего вакантного фонда оплаты труда и соответствующих вакантных должностей, финансируемых за счет платных медицинских услуг.

Письмо Минздрава России

- от 25.10.2012 N 16-5/10/2-3238 «О направлении методических рекомендаций «Определение оптимального соотношения врачебного/среднего медицинского/прочего персонала в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения общей лечебной сети и специализированных служб»

В письме говорится о целесообразности учитывать и такой фактор, как «наличие штатных и занятых должностей, содержащихся за счет приносящей доходы деятельности (платных услуг). Эта деятельность является самоокупаемой и ***нет необходимости осуществлять контроль за наличием и соотношением должностей, финансируемых за счет платных медицинских услуг и других направлений приносящей доходы деятельности***... В условиях ограниченности бюджетного финансирования и средств обязательного медицинского страхования это можно рассматривать как ***положительный фактор***.

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год

  (Утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11)

- 35. При применении систем оплаты труда работников учреждений следует обращать внимание на:
- в) формирование единого штатного расписания в учреждении независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

- Если же таких вакантных должностей нет, то целесообразно оплату за оказание платных медицинских услуг в основное время осуществлять в виде выплат стимулирующего характера, предусмотрев их в локальных нормативных актах

В любом случае

- мы оказываем платные услуги, вводим соответствующие системы оплаты труда со ссылкой на эффективный контракт, на реализацию Указов Президента. Политически это очень выигрышная ссылка – бороться с эффективным контрактом проверяющим не с руки.

Спасибо за внимание!

kadyrov-fn@yandex.ru

kadyrov@mednet.ru