

Вопрос:

Какими нормативно-правовыми актами регламентируется действующая оплата труда?

Ответ:

Оплата труда медицинских работников Красноярского края регламентируется:

Законом Красноярского края от 29.10. 2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;

Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края»;

Приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

Вопрос:

Что такое «гарантированная заработная плата» и стимулирующие выплаты?

Ответ:

Действующая система оплаты труда сотрудников медицинских организаций подразделяется на гарантированную и стимулирующую части.

Под гарантированной заработной платой понимаются выплаты компенсационного характера и персональные выплаты стимулирующего характера, которые устанавливаются в процентах к минимальному окладу, и не зависят от результатов оценки эффективности труда сотрудника.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах, по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал) в зависимости от периодичности оценки, определенной положением по оплате труда медицинской организации.

Таким образом, стоимость балла зависит от фонда оплаты труда медицинской организации и является индивидуальной величиной для каждого учреждения.

Вопрос:

Следует ли понимать, что вновь принятому сотруднику устанавливаются только оклад (в соответствии с профессионально – квалификационной группой) и компенсационные выплаты, следовательно, уровень заработной платы вновь принятого сотрудника ниже уровня заработной платы работающего в медицинской организации сотрудника?

Ответ:

Уровень заработной платы для вновь принятых сотрудников необходимо определять, исходя из квалификационных характеристик по занимаемой должности.

Вопрос:

При устройстве в медицинскую организацию меня ознакомили с критериями оценки и результативности труда по занимаемой мною должности. Почему при условии ежемесячного выполнения установленных критериев и полной отработке рабочего времени я получаю разную заработную плату?

Ответ:

Уровень заработной платы работников в условиях действующей системы оплаты труда зависит от размера стимулирующих выплат, которые имеют балльную систему исчисления. В Вашем случае, если Ваш труд оценивается каждый месяц одинаково, то есть Вы зарабатываете одну и ту же сумму баллов, размер стимулирующих выплат зависит от стоимости 1 балла. Стоимость балла рассчитывается ежеквартально и определяется суммой средств, заработанных учреждением в условиях обязательного медицинского страхования, направляемых в фонд стимулирующих выплат, и общим количеством баллов, заработанных всеми работниками учреждения. Стоимость 1 балла определяется путем деления суммы фонда стимулирующих выплат на общее количество баллов по учреждению.

Таким образом, чтобы увеличить размер стимулирующих выплат при условии максимальной оценки труда всех сотрудников, необходимо выполнение учреждением показателей, установленных государственным заданием.

Вопрос:

Как происходит оценка эффективности и результативности труда работников учреждения для начисления им стимулирующих выплат?

Ответ:

Оценка эффективности и результативности деятельности работников осуществляется в подразделениях медицинской организации и оформляется

протоколами по форме, содержащей балльную оценку по каждому критерию и причины снижения оценки.

Протокол подписывается руководителем структурного подразделения, заместителем главного врача по организационно-методической работе с целью оценки соответствия установленных критериев статистическим сведениям об итогах работы.

После согласования протоколы подразделений сводятся в единый протокол учреждения для осуществления расчета стоимости 1 балла и сумм стимулирующих выплат каждому работнику. Сводный протокол подписывается комиссионно: руководителем учреждения, заместителем руководителя по экономическим вопросам, представителем общественного совета (представительного органа).

С протоколами оценки эффективности и результативности деятельности работников каждый сотрудник медицинской организации ознакамливается под роспись.

Подобный порядок, закрепленный локальным актом учреждения, разработан с целью отражения ежемесячной информации об эффективности труда и размере стимулирующей выплаты каждого работника.

Вопрос:

Почему такой вид поощрения как «премия» при действующей системе оплаты труда не нашел своего отражения ни в законе Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», ни в постановлении Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», что противоречит п.п. 4-6 ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ответ:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК) по существу не определяет премии как самостоятельный вид стимулирования труда. Так, в статье 129 ТК «Основные понятия и определения» четко определено, что премии являются элементом стимулирующих выплат, которые включают (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Учитывая, что расходы на оплату труда работников отрасли здравоохранения края являются расходным обязательством Красноярского края и с учетом положений статей 6 и 144 ТК в Красноярском крае разработаны и приняты нормативные правовые акты, регламентирующие

действующую оплату труда, в том числе: закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений» и постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», которые не противоречат требованиям ТК и иным нормативным правовым актам Российской Федерации и Красноярского края, содержащим нормы трудового права.

В соответствии со статьей 191 ТК работодатель может поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Нормами действующего законодательства в области оплаты труда медицинская организация самостоятельно определяет контингент получателей и размер выплат по итогам работы, учитывая сложность и напряженность выполняемых работ, результативность оценки деятельности труда работников за отчетный период на основании утвержденных критериев оценки деятельности сотрудников медицинской организации.

Порядок оценки и перечень критериев оценки качества и результативности труда устанавливаются в положении об оплате труда медицинской организации. Результаты оценки оформляются протоколом, размер выплат утверждается приказом руководителя медицинской организации.

Таким образом, выплаты по итогам работы предоставляются в пределах фонда оплаты труда учреждения по результатам оценки деятельности труда сотрудников за отчетный период.

Вопрос:

Производится ли оплата медицинским работникам участвующим в оказании услуг по диспансеризации населения?

Ответ:

Объемы и стоимость проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения, диспансеризации детей - сирот, медицинских осмотров, устанавливаются в рамках государственного (муниципального) задания на текущий год для амбулаторной медицинской помощи, в части посещений с профилактической целью.

Фонд оплаты труда, включая фонд стимулирующих выплат, медицинская организация формирует, в том числе и за счет средств, заработанных за проведение диспансеризации. Стимулирующие выплаты начисляются по показателям оценки деятельности специалистов

медицинских учреждений, в которые входит показатель – выполнение плана диспансеризации прикрепленного населения.

Порядок оплаты диспансеризации определенных групп взрослого населения, диспансеризации детей - сирот, медицинских осмотров, определяется комиссией по разработке Программы обязательного медицинского страхования.

Вопрос:

С чем связан перевод санитарок в технический персонал? Правомерно ли при этом уменьшение дней отпуска?

Ответ:

В связи с рекомендациями Министерства труда и социального развития Российской Федерации наименования должностей приведены в соответствие с номенклатурой должностей.

Таким образом, должности санитарок, не принимающих непосредственное участие в уходе за больными, переименованы в уборщицы помещений.

Об изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации не позднее чем за два месяца.

В соответствии со ст. 350 Трудового Кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется отдельным категориям медицинских работников.

В соответствии с п. 13 статьи 2 Федерального Закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» «...медицинский работник – работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности...»

Учитывая изложенное, уборщикам помещений ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.

Вопрос:

Влияет ли режим работы на расчет среднего заработка работника?

Ответ:

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» расчет среднего заработка работника независимо

от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы за фактически отработанное им время.

Вопрос:

Почему размер моей средней заработной платы ниже отчетных данных министерства здравоохранения Красноярского края по этому вопросу?

Ответ:

Размер заработной платы сотрудника медицинской организации зависит от квалификационной категории работника, стажа работы в сфере здравоохранения, фактически отработанного времени.

На уровень оплаты труда медицинских работников Красноярского края, влияет территориальное расположение медицинских организаций, обуславливающее установление заработной платы работников с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, суммарная величина которых в Красноярском крае установлена в диапазоне от 60 до 160 процентов.

Соответственно уровень заработной платы по краю различен, так как на территории края определено 5 территориальных зон: центральная, южная, западная, восточная, северная.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» распоряжением Губернатора Красноярского края от 28.02.2013 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в Красноярском крае» утверждены индикативные показатели соотношения средней заработной платы врачебного, среднего и младшего медицинского персонала.

Вопрос:

Что такое компенсационные выплаты, и в связи с чем они осуществляются?

Ответ:

Выплаты компенсационного характера призваны возместить работникам разного рода, отклоняющиеся от нормальных, условия в которых они выполняют свои должностные обязанности.

Компенсационная выплата устанавливается не потому, что работник выполняет больший объем обязанностей (по сравнению с не получающим такую выплату), а в связи с тем, что он выполняет свои должностные обязанности в специфических условиях (например, неблагоприятные

климатические условия, вредные или тяжелые условия труда, работа в иных условиях, отклоняющихся от нормальных, например ночью, и т. п.).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), в соответствии с приложением № 2 постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

Вопрос:

Как осуществляется оплата по «Национальному проекту» в настоящее время?

Ответ:

С 01.01.2013 года нормами действующего законодательства не предусматривается:

- предоставление субсидий из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования бюджетам Территориальных фондов обязательного медицинского страхования на осуществление денежных выплат в связи с оказанием дополнительной медицинской помощи врачами терапевтами-участковыми, врачами-педиатрами участковыми, врачами общей практики (семейными врачами), медицинскими сестрами участковыми врачей терапевтов участковых, врачей педиатров-участковых и медицинских сестер врачей общей практики (семейных врачей);

- предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление денежных выплат медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, врачам, фельдшерам и медицинским сестрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи муниципальной системы здравоохранения, а при их отсутствии на территории муниципального образования - учреждений и подразделений скорой медицинской помощи субъектов Российской Федерации;

Средства на осуществление вышеназванных выплат стимулирующего характера предусмотрены в составе территориальной программы обязательного медицинского страхования Красноярского края.

Таким образом, выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам медицинских организаций, в том числе и сотрудникам скорой медицинской помощи, по результатам ежеквартальной оценки эффективности и результативности труда сотрудников в баллах.

Стоимость балла для каждого учреждения индивидуальна и устанавливается ежеквартально в зависимости от фонда оплаты труда медицинской организации. Размер названных стимулирующих выплат пропорционален фактически отработанному времени.

Вопрос:

Я работаю и оказываю платные услуги, какими нормативными документами должна руководствоваться бухгалтерия, начисляя мне заработную плату?

Ответ:

В соответствии с п. 5.1 Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края» размер средств, полученных в результате осуществления учреждениями приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников таких учреждений, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым министерством здравоохранения Красноярского края для каждого учреждения, в соответствии с размером затрат на оплату труда работников учреждения, предусмотренных при определении цен на платные услуги, оказываемые учреждением.

Вопрос:

Куда обращаться, в случае возникновения вопросов по заработной плате?

Ответ:

У Вас есть возможность обратиться в экономический отдел, бухгалтерию и администрацию медицинской организаций, в которой Вы работаете с вопросами по заработной плате как в устной, так и в письменной форме. Кроме того, в каждой медицинской организации Красноярского края руководителем организован еженедельный прием сотрудников по вопросам оплаты труда. Запись на прием осуществляется в приемной руководителя.