

ЛЕОНИД АРОНОВ: В 2017 ГОДУ ЗАВЕРШАЕТСЯ ПЯТИЛЕТНИЙ ЭТАП ПЕРЕХОДА МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

Впервые термин «эффективный контракт» прозвучал в 2012 г. в статье В.В. Путина «Строительство справедливости, социальная политика для России». В последующем, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 г. «О бюджетной политике в 2013-2015 годах» Правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики.



Леонид АРОНОВ,
главный врач Городской клинической больницы № 13 Департамента здравоохранения города Москвы

– Прошло пять лет после принятия важных документов, устанавливающих действенные механизмы оценки деятельности медицинских работников и соответствия уровня оплаты труда его качеству. Какие изменения произошли за этот период времени?

– Колоссальные. В этом году завершается пятилетний этап перехода на так называемый эффективный контракт – особый подход к оформлению трудовых отношений с работниками. Много «копий было сломано» в процессе внедрения его в работу. Не обошли стороной возникающие в процессе работы сложности не только нашу больницу, но и все учреждения здравоохранения. Кстати, реализация приоритетного национального проекта «Здоровье» в части дополнительных выплат также создала организационные предпосылки перехода к эффективному контракту. Тем не менее, в первую очередь мы исходили из Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р о том, что 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 услуг, а также меры социальной поддержки.

- Конечно же, в первую очередь всех волнует, какова будет оплата труда в рамках эффективного контракта и на каких условиях она будет начисляться?

– Оплата труда – квинтэссенция всей идеи создания эффективного контракта, реализующая право работника на понимание размеров своей заработной платы и конкретизацию условий осуществления выплат. Если сформулировать в общем и целом, то порядок начисления выплат в рамках эффективного контракта базируется на «трех китах» – «Знания и навыки работников», «Должностная инструкция», «Порядок оплаты труда». Зарплата складывается из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Объем стимулирующих выплат зависит от планового расчета Фонда оплаты труда каждого работника. Стимулирующие выплаты, в свою очередь, делятся на постоянные и переменные. К постоянным стимулирующим выплатам относятся стаж работы, квалификационная категория, ученая степень.

- Разве в учреждениях здравоохранения платят за ученую степень?

– Последними изменениями в Приказе Департамента здравоохранения г. Москвы от 09.06.2012 № 531 действительно такой вид стимулирующих выплат, как выплаты за ученую степень, отменен, при этом включены выплаты за наличие квалификационной категории. Однако, принимая во внимание социальную значимость и мотивационную роль в коллективе ученой степени, в нашем учреждении выплаты за ученую степень сохранены в размере, действовавшем до 2017 года. Выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории реализованы в следующих размерах от должностного оклада: 10% – за вторую категорию, 20% – за первую категорию, 30% – за высшую категорию. Исполняя требования Приказа Департамента здравоохранения г. Москвы от 09.06.2012 №531, также введены особые единовременные стимулирующие выплаты – за участие в городских, федеральных и международных конференциях, за авторство или соавторство научной работы в размере 25% должностного оклада, за внедрение в практическую работу новых медицинских технологий – до трехкратной величины должностного оклада. Надо отметить, применение такого вида стимулирующих выплат благотворно влияет на научный и профессиональный потенциал работников учреждения.

- В чем заключается непостоянство переменных стимулирующих выплат?

– Переменные стимулирующие выплаты зависят от загрузки коечного фонда в клинических отделениях и общей нагрузки в параклинических отделениях, а также от установленных критериев оценки качества работы. Для их ежемесячного расчета с целью упрощения работы мы используем не более 5 критериев. Все остальные оценочные показатели используются при расчете премирования. Порядок премирования, конечно же, является частью эффективного контракта. Ежегодно в учреждении по каждому структурному подразделению мы разрабатываем и утверждаем Структуру фонда оплаты труда работников, в котором предусмотрена максимальная базовая величина стимулирующих выплат, о чем я уже сказал ранее.

- На какие выплаты компенсационного характера в рамках эффективного контракта могут рассчитывать сотрудники Городской клинической больницы №13 города Москвы?

– К выплатам компенсационного характера отнесены выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. В нашем учреждении к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу вне графика работы, за работу в выходные, нерабочие праздничные дни и в ночное время.

- Получается, что премирование является важной частью эффективного контракта?

– Не только премирование, но и депремирование. Но по порядку. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников и начисляется в зависимости от личного вклада работника по итогам проведенного анализа эффективности и результативности деятельности подразделения учреждения. Премии делятся на периодические и разовые. Начисление периодических премий осуществляется за определенный период времени по определенным критериям. Основные критерии для профильных отделений – финансовый доход, в том числе за счет средств ОМС и средств, полученных от платных услуг, выработка на одного медицинского работника, рентабельность подразделения, летальность, расхождение диагнозов, убытки по актам экспертизы

страховых медицинских организаций, удовлетворенность пациентов качеством работы, соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в подразделении, наличие жалоб пациентов и их представителей, нарушения организации оказания платных услуг и многое другое, включая дополнительные критерии. И, что очень важно, все виды премий начисляются по результатам заседания Центральной постоянно действующей комиссии нашего учреждения. Депремирование работников осуществляется по результатам работы подкомиссий по премированию, созданных при каждом структурном подразделении больницы. Результаты работы подкомиссий, оформленные протоколом, рассматриваются на заседании Центральной постоянно действующей комиссии учреждения. Как руководитель я вполне удовлетворен, что система премирования в нашей больнице уже стала дополнительным стимулом успешной деятельности для наших сотрудников, позволяя поощрять их в ситуациях, не предусмотренных при начислении стимулирующих выплат за эффективность.

- Что вы можете сказать о мерах социальной поддержки в рамках эффективного контракта?

– Меры социальной поддержки связаны с конкретными особенностями и финансовыми возможностями учреждения, должны регулироваться локальными нормативными актами и быть согласованными с профсоюзной организацией. В рамках эффективного контракта может быть предусмотрено страхование медицинских работников, профессиональная деятельность которых связана с угрозой жизни и здоровью. Такая возможность определена Постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2006 г. №191. Но, вместе с тем, действующее законодательство не содержит обязанности осуществления такого страхования. Как видите, сложность задачи перехода на эффективный контракт учреждениями здравоохранения состоит еще и в том, что по целому ряду вопросов возникает необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Не исключаю, что эта тема может стать поводом для следующей нашей беседы. Сегодня же могу сказать, что Городской клинической больнице №13 Департамента здравоохранения города Москвы на основе комплексного подхода удалось решить поставленную законодателем задачу перехода на эффективный контракт. Решая ее, мы исходили из того, что эффективный контракт даст возможность поощрять работников, добившихся лучших показателей. Такой подход даст возможность сохранить кадровый потенциал, повысить престижность и привлекательность работы в медицинской организации.



НИИ
ОРГАНИЗАЦИИ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И МЕДИЦИНСКОГО
МЕНЕДЖМЕНТА



ДАВИД МЕЛИК-ГУСЕЙНОВ
ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА, К. Ф. Н.

“ Мы видим своей задачей эволюцию и объективизацию различных процессов в сфере здравоохранения, включая в том числе и предотвращение различных рисков в отрасли.

Обеспечивает аналитической и экспертной информацией по вопросам развития здравоохранения органы исполнительной власти города Москвы и руководителей медицинских организаций различных форм собственности.

- Развитие профессиональных компетенций руководителей медицинских организаций и персонала
- Объединение фундаментальных и прикладных научных исследований с практикой московского здравоохранения
- Комплексный подход к информационному сопровождению деятельности учреждений здравоохранения

www.niioz.ru

+7 (495) 951-20-54

г. Москва, ул. Мясницкая, 10

125194, Москва, Большая Татарская, 30