



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

# Эффективный контракт в системе здравоохранения

**Кадыров Ф.Н.**

# 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.*



# Нормативная база

- Бюджетное послание Президента РФ от 29 июня 2011 года о бюджетной политике в 2012 - 2014 годах;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2013 г. № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения»
- Бюджетное послание Президента РФ от 28 июня 2012 года о бюджетной политике в 2013 - 2015 годах;
- Поручение Президента РФ от 17 июля 2012 г. № Пр-1798;
- Перечень поручений Президента РФ от 27 июля 2012 года по итогам совещания по реализации указов Президента в сфере социальной политики;



- 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»;
- План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012г. № 2599-р
- Приказ Минздрава России от 29.12.2012 N 1706 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий ("дорожных карт") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в субъекте Российской Федерации".



- Государственная программа Российской Федерации "Развитие здравоохранения", утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2012 г. N 2511-р;
- Распоряжение Правительства РФ от 28.02.2013 N 267-р<Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование оказания медицинской помощи населению на основе государственной программы Российской Федерации "Развитие здравоохранения">



- Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»



# Необходимость перехода к эффективному контракту

- Оснащенность оборудованием улучшилась: кто будет на нем работать?
- Неэффективная система оплаты труда (неэффективные выплаты стимулирующего характера)



# Организационные предпосылки перехода к эффективному контракту

- Реализаций приоритетного национального проекта «Здоровье» (в части дополнительных выплат);
- Реализация Федерального закона № 83-ФЗ (расширение прав учреждений, новые требования к трудовому договору с руководителем бюджетного учреждения
- Реализация региональных программ модернизации (в части внедрения стандартов и дополнительной оплаты труда за повышение доступности и качества медицинской помощи)





# Договор с руководителем БУ:

- 1) права и обязанности руководителя;
- 2) показатели оценки эффективности и результативности его деятельности;
- 3) условия оплаты труда руководителя;
- 4) срок действия трудового договора, если такой срок установлен учредительными документами бюджетного учреждения;
- 5) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с ТК РФ при наличии у БУ просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.



# В соответствии с Указом Президента № 597

- повышение к 2018 году средней заработной платы социальных работников, включая социальных работников медицинских организаций, младшего медицинского персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг), среднего медицинского (фармацевтического) персонала (персонала, обеспечивающего условия для предоставления медицинских услуг) - до 100 % от средней заработной платы в соответствующем регионе, работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), - до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе.



# Кто конкретно имеет право на повышение оплаты труда?

- Врач-статистик?
- Врач-методист?
- Инженер, обслуживающий барокамеру?
- Работники кадровой и финансовых служб?
- Санитарка?



# Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы

2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
129,7%	130,7%	137%	159,6%	200%	200%



# Оценка производится

в расчете на 1 физическое лицо (на основании статистических данных о численности работников).

При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству.



# При оценке соотношения заработной платы

отдельных категорий работников,  
определенных Указом Президента, и  
средней заработной платы в регионе  
учитывается вся заработная плата,  
полученная работником за счет всех  
источников.



# Средства для повышения заработной платы

- Каждый субъект изыскивает сам (2013-2015 годы – 1092 млрд.руб.)
- Правда, Федеральный бюджет может оказать помощь (ожидается, что до  $\frac{1}{4}$  необходимых средств), но не обязан.
- На повышение заработной платы должно быть направлено не менее трети средств от реорганизации неэффективных учреждений



# Что собой представляет эффективный контракт?

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».

«Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения» -

Приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы.





# Статья 74 Трудового кодекса

- Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда



- В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.



- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.



- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.



- Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.



# Алгоритм внедрения эффективного контракта

1. Идеологическое обоснование (Бюджетные послания, предвыборные статьи, Распоряжение № 2190-р)
2. Нормативная база
3. «Дорожные карты» на федеральном уровне
  - План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения", утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012г. № 2599-р
4. Рекомендации по разработке «дорожных карт» на уровне субъектов Российской Федерации
  - Приказ Минздрава России от 29.12.2012 N 1706 "Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий ("дорожных карт") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения в субъекте Российской Федерации".



5. «Дорожные карты» на уровне субъектов Российской Федерации (разрабатываются или уже разработаны)

6. Методические рекомендации Минздрава России по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности

деятельности подведомственных учреждений, их руководителей и работников по сферам деятельности, видам учреждений и основным категориям работников;

7. рекомендации Минтруда России по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта в части установления показателей, критериев и условий осуществления стимулирующих выплат.



8. Внесение изменения в коллективные договоры.

9. Внесение изменений в положения об оплате труда.

10. Дополнительные соглашения к трудовому договору.

11. Ознакомление работников.





Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № N 280-ФЗ  
«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера».



# Новое основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя (пункт 7.1 ч. 1 ст. 81)

непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих или супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя



# Сильные стороны эффективного контракта

- Установление требований к работниками при сочетании с повышением уровня заработной платы



# Слабые стороны эффективного контракта

- К результатам труда должны быть привязаны только выплаты стимулирующего характера



# Угрозы, связанные с внедрением эффективного контракта

- Недофинансирование других статей расходов в целях «выведения» уровня оплаты труда
- Дифференциация в уровнях оплаты труда работников и связанное с этим недовольство части работников
- Желание сотрудников отказаться от совместительства
- Сокращение работников в целях обеспечения заданного уровня оплаты труда
- Отказ в приеме на работу молодых специалистов



# За что строже спрашивают,

- то и будет реализовываться в первую очередь.
- А спрашивают за зарплату!
- На сокращение численности могут смотреть спокойно.
- Более того, часто к этому подталкивают



# В результате

- «Ножницы» между рекомендуемыми штатными расписаниями в соответствии с порядками оказания медицинской помощи и фактической численностью работников – угроза снижения доступности медицинской помощи
- Увеличение уровня внутреннего совместительства – угроза снижения качества медицинской помощи
- Итог: риск получить обратное тому, чего хотели достичь!



# Что первично: рост зарплаты или решение кадровых проблем?

- Решение кадровых проблем!
- А мы рискуем получить обратный результат!





# Задача:

Не просто повысить зарплату, но и  
получить результат!



# Для этого

- Зарплата должна быть заработана
- Должны быть установлены показатели оценки труда работника
- При не достижении установленных показателей зарплата может быть снижена



Благодарю за внимание!



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ НИИ ОРГАНИЗАЦИИ И  
ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
[www.mednet.ru](http://www.mednet.ru)