



# **ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РАБОТНИКАМИ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**НАЧАЛЬНИК ЮРИДИЧЕСКОГО ОТДЕЛА  
БУ «ГОРОДСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА №1»  
МИНЗДРАВА ЧУВАШИИ  
МЫЛОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА**

# Нормативная база

1. **Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597** «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
2. **Постановление Правительства РФ от 30.03.2013 N 286**  
"О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги"  
(вместе с "Правилами формирования независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги")
3. **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»
4. **Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2012 N 2204-р**  
«Об утверждении плана разработки профессиональных стандартов на 2012 - 2015 годы»
5. **Приказ Минтруда России от 18.01.2013 N 21**  
«О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий (региональных "дорожных карт") "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 - 2018 годы)»

# Нормативная база

**10. Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421**

«Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»

**11. Письмо> Минздрава России от 15.04.2013 N 11-11/10/2-2666**

«По вопросу осуществления в 2013 году выплат медицинскому персоналу первичного звена здравоохранения федеральных учреждений, находящихся в ведении Федерального медико-биологического агентства»

**12. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н**

« Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»

**13. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н**

"Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта

# Ответы разных категорий работников на вопрос «Знакомы ли вы с текстом типового эффективного контракта?»:

	Руководитель организации	Руководитель подразделения	Врач	Фельдшер	Средний медперсонал	Служащий
Да	80,5%	57,2%	36,1%	34,3%	33,3%	77,2%
Нет	19,6%	42,8%	63,9%	65,7%	66,7%	22,8%
Всего	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



**Повышение оплаты труда «должно быть увязано с качеством работы конкретных специалистов и качеством предоставляемых государственных и муниципальных услуг».**

**«Для этого необходим переход на механизм так называемого эффективного контракта. Это означает, что зарплата специалиста будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, даже не столько от пребывания на рабочем месте, а от эффективности его работы»**



**В.В. Путин**



## Эффективный контракт – ЭТО...

Эффективный контракт

=

Трудовой договор  
с работником  
в котором  
конкретизированы:

! Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования

Должностные обязанности

Условия оплаты труда

Показатели и критерии эффективности деятельности НПР для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг

Меры социальной поддержки

**Наименование его должности  
(для специалистов, служащих  
и руководителей)**



**Рабочая специальность или  
профессия (для рабочего  
персонала)**

**ТРУДОВАЯ ФУНКЦИЯ  
РАБОТНИКА**

**Какая работа конкретно  
поручается сотруднику**



**Номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников (приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 декабря 2012 г. N 1183н)**

**Единый квалификационный справочник (приказ Минздравсоцразвития № 541н от 23.07.2010 года)**

**Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 №37)**

**Тарифно-квалификационные справочники рабочих должностей**

**Общероссийский классификатор ОК 016-94 (постановление Госстандарта от 26.12.1994)**



## **РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**

(указываются в рублях, по  
определенной ПКГ)

## **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

(твердые суммы в рублях или в %  
отношении к должностному окладу)

## **ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

(показатели и критерии  
эффективности)



## **УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Должны быть  
изложены в  
доступной работнику  
форме, не допускать  
недвусмысленных  
формулировок

# Профессиональные квалификационные группы

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников  
(приказ Минздравсоцразвития РФ №526)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих  
(приказ Минздравсоцразвития РФ №247н)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих  
(приказ Минздравсоцразвития РФ №248н)

**Для того, чтобы отразить в эффективном контракте полагающиеся сотруднику выплаты компенсационного характера, рекомендуется отразить их в виде такой таблицы:**

<b>Название компенсационной выплаты</b>	<b>Сумма (размер) выплаты</b>	<b>Конкретный фактор деятельности сотрудника, который связан с получением той или иной выплаты</b>
---	-------------------------------	--



## **Выплаты стимулирующего характера**

- **за интенсивность и высокие результаты работы;**
- **за качество выполняемых работ;**
- **за наличие квалификационной категории;**
- **за стаж непрерывной работы;**
- **премиальные выплаты по итогам работы.**

**Разработка показателей и критериев  
эффективности работы осуществляется с учетом  
следующих принципов:**

**Объективность - размер  
вознаграждения работника  
должен определяться на  
основе объективной оценки  
результатов его труда, его  
опыту и квалификации**

**Предсказуемость -  
работник должен знать,  
какое вознаграждение он  
получит в зависимости от  
результатов своего труда**

**Прозрачность - правила  
определения  
вознаграждения должны  
быть понятны каждому  
работнику**

# Методические рекомендации по разработке показателей эффективности деятельности (Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421)

## Показатели и критерии оценки эффективности деятельности среднего медицинского персонала стационара

Своевременность и полнота выполнения врачебных назначений

Соблюдение правил получения учета и хранения медикаментов и расходных материалов

Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима

Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии

Ответы на вопрос «Как Вы думаете, какое влияние оказали изменения в оплате труда на качество медицинских услуг в вашем учреждении?» (возможен лишь один ответ):

	человек	%
<b>Никакое</b>	1177	52,3
<b>Безусловно положительное</b>	53	2,4
<b>Скорее положительное</b>	246	10,9
<b>Безусловно отрицательное</b>	217	9,6
<b>Скорее отрицательное</b>	331	14,7
<b>Затрудняюсь ответить</b>	225	10,0



## МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ



Предусмотрены  
действующим  
законодательством



Предусмотрены  
коллективным договором



Дополнительные к  
имеющимся







**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**