Доклад на областную конференцию гл. и ст. сестер «Менеджмент в здравоохранении….. 6 марта 2019

Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 года (протокол № 12) утверждены «[Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год](http://www.przrf.ru/docs/full/oplata_truda1/Edinye-rekomendatcii-po-ustanovleniyu-na-federalnom5/)».

Рекомендациями определены принципы формирования систем оплаты труда. Так, зарплата должна зависеть от квалификации сотрудника, сложности работы, количества и качества затраченного труда. Ее предельный размер ограничивать нельзя. Реальные зарплаты должны повышаться.

Перечислены обязательные нормы и условия оплаты труда: к ним отнесены МРОТ, районные коэффициенты, повышенная оплата "за вредность" и т. д. Также должны применяться профстандарты, Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

Системы оплаты труда устанавливаются и изменяются в т.ч. с учетом годового фонда оплаты труда, учета мнения профсоюзов, аттестации работников, систем нормирования труда.

Пересмотр норм труда допускается по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

 О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

Отдельно рассмотрены вопросы оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главбухов. Даны рекомендации по формированию фондов оплаты труда.

Обязательным при разработке и совершенствовании систем оплаты труда является формирование фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, содержание и структура которых должны соответствовать определениям, предусмотренным статьей 129 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ).

III раздел «Перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации» предусматривает положения, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, которые являются обязательными для применения на всей территории Российской Федерации.
На какие же положения этого раздела, являющиеся обязательными для применения, следует обратить внимание?
Прежде всего на положения первой части подпункта «а» пункта 5, изложенной в следующей редакции: «минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный федеральным законом с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017 г. №38‑П».
Обращаю внимание на то, что в данном случае ссылку на выводы Конституционного Суда Российской Федерации, изложенные в Постановлении от 7 декабря 2017 г. №38‑П, следует понимать таким образом, что сам по себе минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом путем внесения в часть первую статьи 1 Федерального закона от 19 июня 2000 года №82‑ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» изменений с изложением ее в новой редакции.
К примеру, Федеральным законом от 25 декабря 2018 г. №481‑ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 года установлен в сумме 11280 рублей в месяц.
Таким образом, выводы Конституционного Суда Российской Федерации связаны не с установлением конкретного минимального размера оплаты труда, а с применением к установленному федеральным законом размеру МРОТ таких гарантий, как повышенная оплата труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплата труда которых осуществляется в размере МРОТ независимо от фактических размеров их окладов (ставок).

Следует также обратить внимание на пункт «в» пункта 5 данного раздела, в котором еще раз дается ссылка на Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. №38‑П.
В этом случае сформулирован общий порядок применения районных коэффициентов для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также начисления процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях, который обеспечивается с учетом выводов Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении от 7 декабря 2017 г. №38‑П, в том числе в случае заключения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, региональными объединениями профсоюзов и региональными объединениями работодателей регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации.
Необходимо также учесть, что размеры оплаты труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени (в том числе при работе по совместительству внешнему или внутреннему), размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы которых по занимаемым должностям установлены в размере ниже МРОТ, а иные выплаты, входящие в состав заработной платы, отсутствуют или незначительны, следует исчислять с 1 января 2019 года пропорционально отработанному времени из размера МРОТ, составляющего 11280 руб.

Районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате лиц, работающих с неполным рабочим временем в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями (в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях), начисляются на фактический заработок, исчисленный пропорционально проработанному времени из размера, составляющего 11280 руб. Такой порядок исчисления месячной заработной платы в указанных случаях должен применяться в рамках каждого трудового договора, заключенного о работе с неполным рабочим временем, в том числе на условиях внутреннего совместительства у того же работодателя в аналогичной или иной должности.

Согласно разделу III Единых рекомендаций (подпункт «д» п. 5) по-прежнему обязательным для применения в государственных и муниципальных учреждениях, в том числе образовательных, является Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

При применении профессиональных стандартов, на которые также дается ссылка в этом разделе, необходимо учитывать разъяснение Минтруда России (письмо от 6 июня 2017 г. №14-2/10/В-4361), в котором определено, что профессиональный стандарт разрабатывается на вид профессиональной деятельности, а не на должность или профессию. При использовании профессионального стандарта следует принять во внимание, что он описывает профессиональную деятельность, но не стандартизирует должностные обязанности работника, а лишь приводит возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную обобщенную трудовую функцию.

Таким образом, при определении должностных обязанностей работников по-прежнему необходимо применять Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

В разделе IV следует обратить внимание:
- на подпункт «а» пункта 7, в соответствии с которым установление и изменение (совершенствование) систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений осуществляются с учетом обеспечения в 2019 году уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы в размерах не ниже уровня, достигнутого в 2018 году при реализации майских указов Президента Российской Федерации 2012 года;

- на подпункт «ж» пункта 7, в соответствии с которым выплата за выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни должна осуществляться с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. №26‑П. Конституционный Суд РФ в указанном постановлении изложил свою правовую позицию, связанную с положениями части первой статьи 153 ТК РФ, указав на следующее. Расчет заработной платы за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

 Органам государственной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, руководителям государственных и муниципальных учреждений здравоохранения при формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать следующее:

а) повышение оплаты труда работников учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность в системе обязательного медицинского страхования, осуществляется за счет всех источников финансирования, в том числе за счет субвенций из бюджета Федерального фонда обязательного медицинского страхования, направляемых в бюджеты территориальных фондов обязательного медицинского страхования, учитывающих увеличение финансового обеспечения расходов, осуществляемых в рамках базовой программы обязательного медицинского страхования, а также межбюджетных трансфертов из бюджетов субъектов Российской Федерации на дополнительное финансовое обеспечение территориальных программ обязательного медицинского страхования;

б) в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности работы в медицинских учреждениях, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда рекомендуется продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в части увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями
55 - 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты преимущественно за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10 - 15 процентов структуры заработной платы составляли выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников;

в) при установлении выплат стимулирующего характера за достижение конкретных результатов деятельности работников предусматривать показатели и критерии эффективности деятельности работников с отражением их
в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, локальных нормативных актах и трудовых договорах (дополнительных соглашениях
к трудовым договорам) с работниками учреждений;

г) при установлении выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию предусматривать увеличение доли выплат
на эти цели в общем объеме стимулирующих выплат;

д) осуществление денежных выплат стимулирующего характера врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики (семейным врачам), медицинским сестрам участковым врачей-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; медицинским работникам фельдшерско-акушерских пунктов (заведующим фельдшерско-акушерскими пунктами, фельдшерам, акушерам (акушеркам), медицинским сестрам, в том числе медицинским сестрам патронажным) за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях; врачам, фельдшерам и медицинским сестрам медицинских организаций и подразделений скорой медицинской помощи за оказанную скорую медицинскую помощь вне медицинской организации; врачам-специалистам за оказанную медицинскую помощь в амбулаторных условиях производится за счет средств обязательного медицинского страхования, учитываемых в части расходов на заработную плату в тарифах на оплату медицинской помощи, формируемых в соответствии с принятыми в территориальной программе обязательного медицинского страхования способами оплаты медицинской помощи. Рекомендуется размеры указанных выплат устанавливать нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления не ниже ранее установленных в рамках национального проекта "Здоровье" и программ модернизации здравоохранения (с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, разработанных для данных категорий специалистов);

е) порядок установления стимулирующих выплат медицинским работникам, непосредственно оказывающим амбулаторно-поликлиническую
и стационарную помощь женщинам в период беременности, в период родов и послеродовой период и новорожденным в период родов и послеродовой период, а также участвующим в проведении профилактических медицинских осмотров ребенка в течение первого года жизни, предусматривается положением по оплате труда работников учреждения; размер выплат устанавливается в зависимости от качества оказанной медицинской помощи в соответствии с утвержденными показателями и критериями;

ж) повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ
с нормальными условиями труда.

При проведении специальной оценки условий труда в медицинских организациях учитывать особенности ее проведения на рабочих местах отдельных категорий работников, установленные нормативными правовыми актами. Отнесение условий труда к классу (подклассу) условий труда при воздействии биологического фактора в отношении рабочих мест медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, осуществляется независимо от концентрации патогенных микроорганизмов и без проведения исследований (испытаний) и измерений.

При оценке воздействия биологического фактора на рабочих местах медицинских и иных работников следует руководствоваться в том числе совместными разъяснениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (№ 15-1/10/В-7756), Министерства здравоохранения Российской Федерации (№ 16-6/10/2-6553), Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (№ 01-А/475) от 9 октября 2018 г., направленными главам администраций субъектов Российской Федерации; руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере здравоохранения, руководителям государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, руководителям региональных организаций Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, руководителям организаций, проводящих специальную оценку условий труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Рекомендуется размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать
с обеспечением их дифференциации в зависимости от степени вредности
по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Размеры компенсационных выплат медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека,
а также непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в порядке и размерах, определяемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

з) совершенствование систем оплаты труда работников учреждений здравоохранения должно обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности с учетом уровня квалификации, и установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным показателям и критериям;

и) в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников медицинских учреждений рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждения в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы (уровень оказания медицинской помощи, коечный фонд учреждения, численность прикрепленного к учреждению населения, численность работников и др.);

к) увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов);

л) формирование штатных расписаний учреждений здравоохранения осуществляется с учетом потребности в кадрах врачебного, среднего, младшего медицинского персонала, иных категорий работников, исходя из необходимости обеспечения качества и объемов оказываемых медицинских услуг в соответствии с порядками оказания различных видов медицинской помощи, а также с учетом Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 1183н;

м) оплату труда медицинских работников, привлекаемых в учреждения здравоохранения в целях ликвидации кадрового дефицита специалистов
в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", осуществлять за счет всех источников финансирования на эти цели, в том числе средств нормированного страхового запаса территориальных фондов обязательного медицинского страхования;

н) устанавливать предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждений (не более 40 процентов), одновременно устанавливая перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений.

 Между министерством здравоохранения АО и областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2018-2020 годы подписано СОГЛАШЕНИЕ. Замечательный документ, имеется в каждой мед. организации области. Направлено на согласование интересов сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

 Прошу обратить также особое внимание на ст.8 ТК РФ, которая говорит о том, что локальные НПА организации, принятые с нарушением установленного порядка, либо без учета мнения ППО, не подлежат применению!

 Благодарю за внимание!