



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

Как профессиональные
стандарты, нормирование и
другие изменения повлияют
на работу руководителя
учреждения?

Кадыров Ф.Н.

Москва 2016

Может ли руководитель ЛПУ не иметь медицинского образования?

Может!



Приказ Минздравсоцразвития России от 23 июля 2010 г. № 541

«Об утверждении единого
квалификационного справочника
должностей руководителей,
специалистов и служащих, раздел
"Квалификационные
характеристики должностей
работников в сфере
здравоохранения".



Раздел II «Должности руководителей» включает в себя следующие должности:

Главный врач (президент, директор, заведующий, управляющий, начальник) медицинской организации.



При этом наименование должности "Главный врач"

может применяться только при наличии у руководителя медицинской организации высшего профессионального (медицинского) образования.

Занятие других должностей руководителей возможно и при отсутствии высшего медицинского



Требования к квалификации руководителей включают в себя:

Высшее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Педиатрия", "Медико-профилактическое дело", "Стоматология", послевузовское профессиональное образование и/или дополнительное профессиональное образование, сертификат специалиста по специальности "Организация здравоохранения и общественное здоровье" **или высшее профессиональное (экономическое, юридическое) образование и специальная подготовка по менеджменту в здравоохранении**, стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет



Для президента медицинской организации

установлено дополнительное
требование - стаж работы в
медицинских организациях не
менее 25 лет.



Суть эффективного контракта

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»



Указ Президента № 597:

*«В целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, **обусловив повышение оплаты труда достигением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг**»*



Как решить проблему

- сохранения кадрового потенциала при сокращении кадров в рамках эффективного контракта (для повышения зарплаты)?
- Нормирование!!!
- Кадровый потенциал нужно считать не по «головам»,
- а по объему деятельности, который могут обеспечить сотрудники.
- Сокращение кадров не должно привести к уменьшению доступности медицинской помощи



Нормирование позволяет

- повысить нагрузку на законных основаниях!



Нормирование – это

- право или обязанность учреждений?



Нормативная база нормирования

- Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 22)
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»
- Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденные приказом Минтруда России от 31 мая 2013 г. № 235
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях
- Приказ Минздрава России от 26.06.2014 № 322 «О методике расчёта потребности во врачебных кадрах»



Статья 22 Трудового кодекса

- Системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором



Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»:

На уровне учреждений локальными
нормативными актами будут утверждены с
учетом мнения представительного органа
работников:

- системы нормирования труда в учреждении;



Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) Достижение показателей, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. [N 761](#), осуществляется в **отношении соответствующей категории работников в целом**. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории



Заработная плата конкретного работника

зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и *может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами*

Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. [N 597](#) Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и от 1 июня 2012 г. [N 761](#) для соответствующей категории работников».

А сами работники об этом знают?

Мы их об этом проинформировали?



Поэтому:

- Не даем никаких общений конкретным работникам!
- Часть работников не получит оплату в размере, предусмотренном в соответствии с Указами Президента
- Не выполняем требования Указов?
- Если кто-то недополучил – появляется возможность повисить зарплату другому.
- Достигается главное – стимулирование!
- *Нет требования не снижения заработной платы конкретного работника*



Достижение целей Программы требует решения следующих задач:

- совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);



Системы оплаты труда работников учреждений должны обеспечивать:

- *дифференциацию оплаты труда* работников, выполняющих работы различной сложности;
- *установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.*



Профессиональный стандарт - квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии). Профессиональные стандарты разрабатываются по должностям (профессиям) или на группу родственных должностей (профессий) с учетом базовой технологической компетенции, являющихся общей для различных должностей служащих (профессий рабочих) и схожим по психофизиологическим требованиям.



Утвержденные профессиональные стандарты в сфере здравоохранения:

- «Специалист в области медико-профилактического дела» ([Приказ Минтруда России N 399н от 25.06.2015](#))
- «Специалист по педиатрии» ([Приказ Минтруда России N 400н от 25.06.2015](#))
- «Младший медицинский персонал» ([Приказ Минтруда России N 2н от 12.01.2016](#))
- «Провизор» ([Приказ Минтруда России N 91н от 9.03.2016](#))
- «Врач-стоматолог» - ([Приказ Минтруда России N 227н от 10.05.2016](#))



Другие профессиональные стандарты

- Программист ([Приказ](#) Минтруда России N 679н от 18.11.2013)
- Бухгалтер ([Приказ](#) Минтруда России N 1061н от 22.12.2014)
- Специалист по управлению персоналом ([Приказ](#) Минтруда России N 691н от 06.10.2015)
- Специалист в сфере закупок ([Приказ](#) Минтруда России N 625н от 10.09.2015)



Соотношение профессиональных стандартов с квалификационными характеристиками, содержащимися в ЕТКС, ЕКС (соотношение ПС с КХ)



Распоряжением Правительства
Российской Федерации от 31.03.2014 №
487-р

- **утвержден «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы»**



Пункт 16

- Подготовка предложений о поэтапной замене Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих на профессиональные стандарты, утвержденные в установленном порядке



Пункт 10

- подготовка нормативной правовой базы по формированию и функционированию центров по независимой оценке профессионального уровня квалификации работников



Соотношение ПС с КХ

- Если квалификационные справочники и профессиональный стандарт по аналогичным профессиям (должностям) содержит различные требования, то работодатель самостоятельно определяет каким документом пользоваться (за исключением случаев, предусмотренных законодательством и иными нормативными актами).
- (письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253).



Профессиональный стандарт может быть использован для планирования и организации мероприятий по профессиональному развитию

работников:

- для разработки индивидуального плана профессионального развития и карьерного роста работников;
- для проведения оценки персонала в целях оптимизации использования потенциала работников;
- для организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников.



Профессиональные стандарты могут применяться работодателями при:

- формировании кадровой политики и в управлении персоналом;
- организации обучения работников;
- организации аттестации работников;
- разработке должностных инструкций;
- тарификации работ;
- присвоении тарифных разрядов работникам;
- установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления



Статья 195.3. ТК РФ

Порядок применения профессиональных стандартов

- Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения

Ответственность за несоблюдение профстандартов

- в соответствии со статьей 5.27 Кодекса об административных правонарушениях.



- Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи 195.1, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.



Федеральный закон от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

- Статьей 4 установлено право Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями...



Информация Минтруда от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда».

Таким образом, для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Статья 57 ТК РФ

- Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](#) Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо



Во всех остальных случаях

- работодатель не обязан применять ни квалификационные справочники, ни профессиональные стандарты и ответственность за их неприменение трудовым законодательством не предусмотрена.



Меняются ли автоматически в связи с принятием профстандартов обязанности работников?

- Нет!
- Необходимо внести изменения в должностную инструкцию в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса.



Увольнение работников

- в случае несоответствия квалификации работников требованиям по квалификации к занимаемой должности.
- Только через аттестацию.
- По рекомендации аттестационной комиссии лица не соответствующие требованиям к квалификации могут остаться на тех же должностях (за исключением законодательных ограничений)



Пункт 6 "Квалификац. характеристики
должностей работников в сфере
здравоохранения" (Приказ
Минздравсоцразвития от 23 июля 2010 г. N
541н)

«Лица, не имеющие соответствующего
дополнительного профессионального
образования или стажа работы,
установленных квалификационными
требованиями, но обладающие достаточным
практическим опытом и выполняющие
качественно и в полном объеме возложенные
на них должностные обязанности, по
рекомендации аттестационной комиссии
медицинской организации, в порядке
исключения, могут быть назначены на
соответствующие должности так же как и
лица, имеющие специальную подготовку и
необходимый стаж работы».

Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584

- «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами российской федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»



Профессиональные стандарты в части требований к

квалификации,

- необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым [кодексом](#) и другими нормативными актами, применяются государственными или муниципальными учреждениями, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов.



Реализацию мероприятий планов

- Необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.



Аттестация - это

периодическая проверка профессионального уровня работника для установления соответствия его квалификации занимаемой должности или выполняемой им работы. Основная задача проведения аттестации заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Перечень поручений Президента по реализации Послания Федеральному Собранию от 27 декабря 2013 года:

- 5. Правительству Российской Федерации совместно с высшими должностными лицами (руководителями высших исполнительных органов государственной власти) субъектов Российской Федерации:



- 2) в связи с предусмотренным Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2013 года № 597 повышением оплаты труда работников бюджетной сферы обеспечить реализацию мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов и качества услуг в социальной сфере, оптимизацию бюджетной сети, а также осуществить корректировку планов мероприятий («дорожных карт»), касающихся изменений в отраслях социальной сферы, **предусмотрев проведение аттестации специалистов с последующим их переводом на эффективный контракт и внедрение подушевого финансирования.**



- План мероприятий («дорожной карты»), утвержденный распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012 № 2599р (п. 21 разд. II);
- письмо Минздрава России от 11.03.2014 № 16-3/10/1-1084 (абз. 2 п. 6)
- письмо Минтруда России от 07.03.2014 № 12-0/10/П-1077 (приложение № 1).



Тем не менее, нормативного
правового акта,
который определял бы общие
правила проведения, сроки,
категории работников и иные
вопросы, касающиеся аттестации, в
настоящее время нет.



Решение о введении системы аттестации,

позволяющей определять степень соответствия квалификации работника занимаемой им должности или выполняемой работе, принимает работодатель.



В первую очередь необходимо

- сформулировать цели ее проведения, а также задачи, которые можно решить в конкретной организации с помощью аттестации.
- Например, оценка квалификации амбулаторного врача, претендующего на должность врача стационара.



Письмо Минздрава от 11 марта 2014 г. N 16-3/10/1-1084

- Рекомендовано проведение оценки уровня соответствия занимаемой должности или выполняемой работе (аттестации) специалистов с последующим их переводом на «эффективный контракт»



для проведения аттестации на уровне учреждений необходимо:

- провести разъяснительную работу среди коллектива, учитывая, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации может повлечь расторжение трудового договора по инициативе работодателя;



- - создать аттестационную комиссию с обязательным включением в нее представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;
- определить категории специалистов, которые не подлежат аттестации (беременные женщины, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, специалисты, отработавшие в организации (на занимаемой должности) менее года, лица, вышедшие на работу после длительного перерыва и др.);



Аттестации подлежат работники

- выполняющие работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства
- А имеющие высшую квалификационную категорию?
- Например, оценка квалификации амбулаторного врача с высшей категорией, претендующего на должность врача стационара.
- А руководитель учреждения?



- утвердить порядок проведения аттестации, включая план-график проведения аттестации по категориям работников и (или) структурным подразделениям, «пакет» документов представляемых аттестационной комиссии;
- провести аттестацию специалистов;
- принять необходимые меры по устранению, выявленных в ходе проведения аттестации недостатков.



В ходе подготовки и проведения аттестации специалистов должна быть проделана следующая работа:

- проведена проверка соответствия должностных обязанностей, определенных трудовым договором (должностей инструкцией) и фактически исполняемых трудовых обязанностей работника. Выявленные неточности должны быть устранены при последующем переводе работника на «эффективный контракт».



- проведена проверка соответствия квалификации работника, требуемой квалификации для выполнения должностных обязанностей. По итогам проверки, в частности, может быть принято решение о направлении работника на повышение квалификации.
- проведена проверка выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в организации, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт».



Порядок проведения аттестации устанавливается:

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.



Статья 81. Трудового кодекса определяет,

что трудовой договор может быть
расторгнут работодателем в случаях:

3) несоответствия работника занимаемой
должности или выполняемой работе
вследствие недостаточной квалификации,
подтвержденной результатами аттестации



Увольнение по основанию,
предусмотренному пунктом 3 части первой
статьи 81, допускается, если невозможно
перевести работника с его письменного
согласия на 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.



Категории работников, не подлежащих увольнению вследствие непрохождения аттестации

- Не каждого работника можно уволить по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку данное основание расторжения трудового договора относится к инициативе работодателя.



Работодатель не вправе уволить (ч. 1, 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ):

- - беременную женщину;
- - женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет;
- - одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);



- - отца, воспитывающего без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекуна, попечителя детей указанного возраста;
- - родителя (опекуна, попечителя), который является единственным кормильцем ребенка до 3-х лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18-ти лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не

Следовательно,

- даже после подведения итогов аттестации, в ходе которой выявилось несоответствие занимаемой должности, увольнение такого работника будет незаконным.
- Соответственно, нет смысла проводить аттестацию этих работников с точки зрения возможного избавления от них.
- Но, возможно, имеет смысл с точки зрения уточнения должностных обязанностей и т.д.



Необходимо подготовить документы

для проведения, которые помогут организовать процесс, а также свести к минимуму возможные споры по поводу итогов аттестации и принятых по ее результатам мер (переводы, поощрения, увольнения).



Это могут быть следующие документы:

- положение или иной документ, регламентирующий проведение аттестации;
- приказ об утверждении положения об аттестации;
- график проведения аттестации
- аттестационный лист
- уведомление работника об аттестации,
- характеристике работника,
- протокол
- приказ о мероприятиях по итогам аттестации.



ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

- от 03.07.2016 № 238-ФЗ «**О независимой оценке квалификации**»



Критерии оценки:

- соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности;
- определение участия работника в решении поставленных перед соответствующим структурным подразделением задач, сложности выполняемой им работы;
- результаты исполнения должностной инструкции;
- прохождение повышения квалификации и профессиональной переподготовки.



Федеральные законы

- от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
- от 3 июля 2016 г. № 239-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ;
- от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ о внесении изменений в Налоговый кодекс РФ



Внедрение системы оценки квалификации позволит:

- обеспечить потребность в квалифицированных сотрудниках;
- сократить срок повышения квалификации и переподготовки кадров;
- снизить период адаптации сотрудников на новом месте при приеме на работу, а также при переводе на другие должности.



Проводить оценку могут

- **только специально аккредитованные организации** – центры оценки квалификации.
- По итогам экзамена сотруднику выдадут свидетельство о профессиональной квалификации – в случае успешного его прохождения либо заключение с итоговыми результатами и рекомендациями к соискателю – при неудовлетворительном результате.



Исключительно добровольный характер

- независимой оценки на соответствие профстандарту носит.
- При этом инициатором такой оценки может быть как сам сотрудник, так и работодатель. Если инициатива исходит от работодателя, то сотрудник обязательно должен дать согласие на оценку.



Работодатели не смогут

- отказывать в приеме на работу без документа, подтверждающего соответствие профстандарту.



Работодатели не смогут

- **провести увольнение сотрудника, если по итогам оценки он будет признан не соответствующим профстандарту.**
- **Возможность увольнения, как при неудовлетворительных итогах аттестации, отсутствует.**



Оценка квалификации

- будет проходить на платной основе.
- Вопрос о рекомендованной стоимости еще будет обсуждаться отдельно.
- При этом если инициатором оценки является работодатель, то он и будет оплачивать затраты, которые в дальнейшем сможет списать в прочие расходы для целей налогообложения.



Если инициатором и плательщиком является сам сотрудник,

- то он сможет получить дополнительный социальный налоговый вычет, то есть уменьшить сумму удерживаемого с его зарплаты НДФЛ.



Порядок направления сотрудников

- на прохождение оценки работодателю нужно закрепить в коллективном или трудовом договоре.
- За сотрудниками на время прохождения оценки с отрывом от работы сохраняют место работы и среднюю зарплату.



Проводить оценку могут ТОЛЬКО

- специально аккредитованные организации – центры оценки квалификации.
- По итогам экзамена сотруднику выдадут свидетельство о профессиональной квалификации – в случае успешного его прохождения либо заключение с итоговыми результатами и рекомендациями к соискателю – при неудовлетворительном



В состав расходов, уменьшающих базу налога на прибыль

- можно включать стоимость независимой оценки сотрудников на соответствие профессиональным стандартам ([П. 3 ст. 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ](#))



Стоимость аттестации сотрудника

- по профессиональным стандартам, не облагаются НДФЛ ([П. 1 ст. 1 П. 1 ст. 1 Федерального закона П. 1 ст. 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ](#))



Сотрудник, который сам оплатил

- аттестацию по профстандарту, сможет получить социальный вычет на эту сумму ([П. 2 ст. 1 П. 2 ст. 1 Федерального закона П. 2 ст. 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ](#))



С 3 октября 2016 года

- вступает в силу закон, касающийся изменений в вопросах оплаты труда - Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся

оплаты труда».

www.mednet.ru



Статья 5.27. КОАП

предусматривает

- ответственность за несвоевременную выплату зарплаты.
- Если эти действия не содержат признаков уголовного преступления, руководителя оштрафуют на сумму до 20 000 руб., индивидуального предпринимателя – до 5000 руб., организацию – до 50 000 руб. За повторное нарушение штраф серьезно увеличится;



- в статье 136 Трудового кодекса появился крайний срок выплаты зарплаты – не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;
- при задержке выплаты зарплаты работнику полагается компенсация, которая составит 1/150 ключевой ставки;
- обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;



- размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- по спорам о невыплате зарплаты и других сумм сотрудник сможет обратиться в суд в течение года со дня установленного срока выплаты, в том числе в случаях невыплаты при увольнении. Ранее этот срок составлял только три месяца.



Ст.41, ч.2. Взаимные обязательства медицинских организации и страховых медицинских организаций, следствием которых является возможность неоплаты или неполной оплаты затрат на оказание медицинской помощи, а также уплаты медицинской организацией штрафов за неоказание, несвоевременное оказание либо оказание медицинской помощи ненадлежащего качества, предусматриваются заключенным между ними договором на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию и **порядком оплаты медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию**, включающим в себя методику исчисления размеров неполной оплаты затрат на оказание медицинской помощи, указанных штрафов и установленным правилами обязательного медицинского страхования. Размеры неоплаты, неполной оплаты затрат на оказание медицинской помощи и штрафов, исчисленных и установленных в соответствии с настоящей частью, указываются в тарифном соглашении, заключаемом в соответствии с частью 2 статьи 30 настоящего Федерального закона.

Что это за «Порядок оплаты медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию»?

- Это раздел VIII. «Правил обязательного медицинского страхования», утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 28.02.2011 N 158н "Об утверждении Правил обязательного медицинского страхования"
(ред. от 06.08.2015)



П.127.3. Правил: Общий размер санкций (С), применяемых к медицинским организациям, рассчитывается по формуле:

$$C = H + C_{шт}$$

где:

- Н - размер неоплаты или неполной оплаты затрат медицинской организации на оказание медицинской помощи;
- С_{шт} - размер штрафа, применяемого к медицинской организации за неоказание, несвоевременное оказание либо оказание медицинской помощи ненадлежащего

качества.



Размер неоплаты или неполной оплаты затрат медицинской организации на оказание медицинской помощи (Н) рассчитывается по формуле:

где:

- РТ - размер тарифа на оплату медицинской помощи, действующий на дату оказания медицинской помощи;
- К_{но} - коэффициент для определения размера неполной оплаты медицинской помощи устанавливается в соответствии с [перечнем](#) оснований для отказа в оплате медицинской помощи (уменьшения оплаты медицинской помощи) к порядку организации и проведения контроля (далее - Перечень оснований), предусмотренным в порядке организации и проведения контроля:



Что это за перечень оснований для отказа в оплате медицинской помощи?

Это приказ Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 1 декабря 2010 г. N 230 «Об утверждении порядка организации и проведения контроля объемов, сроков, качества и условий предоставления медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию» (далее – приказ № 230).



Размер
Кно

Код дефекта согласно [Перечню](#)
оснований

0,1

[3.1](#)3.1; [3.2.1](#)3.1; 3.2.1; [4.2](#)3.1; 3.2.1; 4.2;
[4.3](#)

0,3

[3.2.2](#)3.2.2; [3.12](#)3.2.2; 3.12; [3.13](#)

0,4

[3.2.3](#)3.2.3; [3.3.2](#)

0,5

[1.5](#)1.5; [3.4](#)1.5; 3.4; [3.5](#)

0,6

[3.8](#)

0,7

[3.7](#)

0,8

[3.8](#)

0,9

[3.2.4](#)3.2.4; [3.11](#)3.2.4; 3.11; [3.14](#)3.2.4; 3.11;

127.5. Размер штрафа, применяемого к мед. организации за неоказание, несвоевременное оказание либо оказание медицинской помощи ненадлежащего качества ($C_{шт}$)

$$C_{шт} = РП \times K_{шт}$$

где:

- РП - размер подушевого норматива финансирования за счет средств обязательного медицинского страхования, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации на дату оказания/отказа в оказании медицинской помощи;
- $K_{шт}$ - коэффициент для определения размера штрафа устанавливается в соответствии с [Перечнем](#) оснований:



Размер Кшт	Код дефекта согласно Перечню оснований
0,3	1.1.1 1.1.1; 1.1.2 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3; 3.7 1.1.1; 1.1.2; 1.1.3; 3.7; 3.13
0,5	1.5 1.5; 2.2.1 1.5; 2.2.1; 2.2.2 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6; 2.4.1 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6; 2.4.1; 2.4.2 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6; 2.4.1; 2.4.2; 2.4.3 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6; 2.4.1; 2.4.2; 2.4.3; 2.4.4 1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6;



П.4.6 Несоответствие данных первичной медицинской документации данным реестра счетов.

- П. 4.6.1. Некорректное применение тарифа по клинико-статистической группе, требующее его замены по результатам экспертизы.



Письмо Федерального фонда ОМС от 25 мая 2016 г. N 3539/30/2169 «Об организации контроля»

- В части применения [пункта 4.6](#) В части применения пункта 4.6 "Несоответствие данных первичной медицинской документации данным реестра счетов" Перечня оснований для отказа в оплате медицинской помощи (уменьшения оплаты медицинской помощи) (далее - Перечень), являющегося приложением 8 к Порядку, необходимо отметить, что данный [пункт](#) Перечня применяется только в случае отсутствия в первичной медицинской документации информации, подтверждающей факт оказания медицинской помощи, включенной в счет или реестр счетов.



Субсидиарная ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- **Статья 123.22. ГК РФ**



5. Бюджетное учреждение

отвечает

по своим обязательствам, возникшим в отношении имущества, находящимся у него на праве оперативного управления имуществом, в том числе приобретенным за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за бюджетным учреждением собственником этого имущества или приобретенного бюджетным учреждением за счет средств, выделенных собственником его имущества, а также недвижимого имущества независимо от того, по каким основаниям оно поступило в оперативное управление бюджетного учреждения и за счет каких средств оно приобретено.

По обязательствам бюджетного учреждения, связанным с причинением вреда гражданам, при недостаточности имущества учреждения, на которое в соответствии с [абзацем первым](#) настоящего пункта может быть обращено взыскание, субсидиарную ответственность несет собственник имущества бюджетного учреждения.



Министерство информации и общественных связей
Государственного учреждения
Информатизации и правоохранения

6. Автономное учреждение

Отвечает

- по своим обязательствам всем находящимся у него на праве оперативного управления имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за автономным учреждением собственником этого имущества или приобретенных автономным учреждением за счет средств, выделенных собственником его имущества.
- По обязательствам автономного учреждения, связанным с причинением вреда гражданам, при недостаточности имущества учреждения, на которое в соответствии с абзацем первым настоящего пункта может быть обращено взыскание, субсидиарную ответственность несет собственник имущества автономного учреждения.



Федеральный закон № 83-ФЗ от 8.05.2010 г.

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты
Российской Федерации в связи с совершенствованием
правового положения государственных (муниципальных)
учреждений»

Цель: создание баланса между правами и ответственностью государственных (муниципальных) учреждений

Принцип: больше прав и больше ответственности

Расширение прав учреждений

право бюджетных и автономных учреждений **самостоятельно распоряжаться доходами от приносящей деятельности** (с учетом законодательных ограничений)

право автономных учреждений (а также бюджетных учреждений за счет доходов от приносящей деятельности) **осуществлять закупки по 223-ФЗ**, а не по 44-ФЗ

право самостоятельно **утверждать штатные расписания**



Основания для прекращения трудового договора с руководителем организации

основания, предусмотренные Трудовым кодексом и иными федеральными законами

в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора

по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором

Ст.30 ч.27 Федерального закона № 83-ФЗ: «Установить, что орган ..., осуществляющий функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения, при **заключении трудового договора** с руководителем бюджетного учреждения предусматривает в нем:

5) условие о расторжении трудового договора по инициативе работодателя ... при наличии у бюджетного учреждения просроченной кредиторской задолженности, превышающей предельно допустимые значения, установленные органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя».

По любым основаниям, предусмотренным трудовым договором

Прекращение действия трудового договора в связи с истечением срока его действия



Новые (появившиеся в последние годы) требования к руководителям учреждений

Ввод понятия «конфликт интересов»

В отношении
руководителей
бюджетных учреждений

–

*п.3ст. 27 ФЗ
«О некоммерческих
организациях»*

В отношении
руководителей
автономных учреждений

–

*ст.25 ФЗ «Об
автономных
учреждениях»*

Обязательство ежегодно
представлять сведения о
своих доходах, ...,
руководителем
государственного
(муниципального)
учреждения.

Ч.4 ст. 275 ТК РФ

Основание для увольнения руководителя учреждения:

- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является,
- непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, ...,
если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

пункт 7.1 ч. 1 ст. 81 Федерального закона от 03.12.2012 N 231-ФЗ

Труднодостижимые требования к руководителям учреждений

Руководитель учреждения обязан **«обеспечивать достижение** установленных учреждению ежегодных значений показателей **соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в соответствующем субъекте Российской Федерации, указанных в доп. соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора (в случае их установления)».**

Подпункт ч) пункта 9 Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения (утв. Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 N 329)

Невыполнение трудовых обязанностей



Дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, либо

статья 192 Трудового кодекса



Ответственность руководителя за обеспечения роста оплаты труда

Пояснительная записка к проекту ФЗ "О бюджете ФФОМС на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов"

2015 г. - увеличение заработной платы медицинских работников на уровень инфляции - на 5,5%
2016 г. - планируемый рост субвенции составит 5,6% к уровню 2015 года

Недостаток средств для реализации "дорожных карт" по повышению оплаты их труда в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"

Риск недостижения целевых значений размера средней заработной платы отдельных категорий медицинских работников

изыскание новых источников финансирования для привлечения дополнительных средств

повышение зарплаты путем сокращения расходов на медикаменты, продукты и т.

Д.

создание кредиторской задолженности



Оплата труда как механизм влияния на руководителя учреждения

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в случаях выявления нарушений по результату проверок финансово-хозяйственной деятельности

Приказ Минздрава России от 28.06.2013 N 421 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников"

необоснованное ограничение прав учреждений на самостоятельное распоряжение имеющимися ресурсами

создание ситуаций, в которых руководитель учреждения виновен в любом случае – независимо от того, что он сделал

Пример:

Задержка оплаты счетов со стороны СМО

Задерживать оплату сотрудникам по ОМС

Нарушение Трудового кодекса

использовать на выплату зарплаты бюджетные средства с последующим восстановлением

нарушение Бюджетного кодекса – нецелевое использование бюджетных средств



Необоснованные ограничения на деятельность государственных (муниципальных) учреждений здравоохранения

контроль постатейной структуры расходов средств ОМС

Принятие ТФОМС и СМО функций учредителя

Целесообразность контроля со стороны собственника должна учитывать статус учреждений (оправдан в отношении казенных учреждений, но не вписывается в статус бюджетных и автономных учреждений)

контроль не вписывается в систему договорных отношений в системе ОМС

сдерживании цен на платные услуги

минимизации уровня рентабельности

ограничения на право автономных и бюджетных учреждений самостоятельно распоряжаться доходами от приносящей доходы деятельности

формирование структуры и штатного расписания учреждений

Отсутствие включения в цены услуги прибыли в порядке определения платы за оказание платных услуг



Органы управления
здравоохранением,
учредители и т.д.

предъявление
требований

подведомственные
учреждения

Руководитель самостоятельно осуществляет руководство деятельностью учреждения в соответствии с законодательством РФ, законодательством субъекта РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором, **за исключением вопросов, принятие решений по которым отнесено законодательством Российской Федерации к ведению иных органов и должностных лиц».**

Пункт 7 Типового договора, утвержденный Постановлением № 329

положениями об этих органах

Требование эффективности

Регламентация деятельности

Ответственность органов,
устанавливающих регламентацию

Свобода действий руководителя

Ответственность руководителя

Определение прав и ответственности руководителя

Ожидаемый результат



послушный исполнитель

сохранении административного
контроля за процессом его
работы

профессиональный управленец

высокая степень независимости и
ответственность за конкретные
конечные результаты
деятельности учреждения