



ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	7
Введение	8
Список сокращений	9
ГЛАВА 1. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ	13
1.1. Общее представление об эффективном контракте	13
1.2. Правовые основы внедрения эффективного контракта	14
1.3. Предпосылки введения эффективного контракта	16
1.4. Повышение заработной платы работников здравоохранения	18
1.5. Методические подходы к установлению дифференцированных темпов роста заработной платы по учреждениям региона	26
1.6. Риски, связанные с введением эффективного контракта	29
ГЛАВА 2. СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ	45
2.1. Необходимость совершенствования оплаты труда в бюджетной сфере	45
2.2. Недостатки существующих систем оплаты труда	47
2.3. Основные направления совершенствования систем оплаты труда	55
2.4. Источники средств для повышения заработной платы	61
ГЛАВА 3. РЕФОРМИРОВАНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В РАМКАХ ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА	66
3.1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы	66
3.2. Дорожные карты в сфере здравоохранения	74
3.3. Основные направления структурных преобразований в сфере здравоохранения	81
ГЛАВА 4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ ПРИ ВВЕДЕНИИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА	86
4.1. Внесение изменений в трудовой договор при введении эффективного контракта	86
4.1.1. Эффективный и неэффективный контракты	86
4.1.2. Способы перехода на эффективный контракт	88
4.1.3. Причины внесения изменений в трудовой договор	89

4.1.4. Какие организационные или технологические условия труда изменились настолько, что определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены?	90
4.1.5. Какие условия действующего трудового договора с работником не могут быть сохранены?	91
4.1.6. Как исчисляются 2 месяца, необходимых для уведомления работника?	93
4.2. Процедурные вопросы перехода на эффективный контракт	94
4.2.1. Изменение трудового договора в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса	94
4.2.2. Уведомление об изменении условий трудового договора	96
4.2.3. Условия, которые необходимо соблюсти для того, чтобы увольнение работника по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса было правомерным	97
4.3. Новая форма трудового договора в рамках внедрения эффективного контракта	101
4.4. Форма дополнительного соглашения к трудовому договору	113
4.5. Практические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении эффективного контракта	115
4.5.1. Недопустимость ухудшения условий трудового договора по сравнению с предусмотренными коллективным договором и нормативными актами	115
4.5.2. Способы ускорения перевода на эффективный контракт	116
4.5.3. Степень детализации трудового договора	118
4.5.4. Как обеспечить соответствие требованиям законодательства положения о возможности снижения оплаты труда?	119
ГЛАВА 5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА	121
5.1. Виды выплат стимулирующего характера	121
5.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников	124
5.3. Условия получения выплат стимулирующего характера	128
5.4. Компенсации и другие выплаты компенсационного характера	131
5.5. Обязательно ли в текст трудового договора должна включаться конкретная сумма выплат стимулирующего характера?	139
ГЛАВА 6. СПОСОБЫ УСИЛЕНИЯ СВЯЗИ ОПЛАТЫ ТРУДА С ДОСТИГНУТЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ	149
6.1. Сдельные формы (системы) оплаты труда	146
6.2. Правовые и практические аспекты снижения размера оплаты труда (в том числе выплат стимулирующего характера)	154



6.3. Порядок осуществления денежных выплат медицинским работникам, финансовое обеспечение которых осуществлялось до 2013 года за счет федеральных средств	162
ГЛАВА 7. НЕСТАНДАРТНЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА	171
7.1. Стимулировать могут не только стимулирующие системы оплаты труда	171
7.2. Оплата труда, направленная на предотвращение необоснованных назначений на диагностические исследования	175
7.3. Стимулирование работников приемного отделения, направленное на развитие добровольного медицинского страхования	178
ГЛАВА 8. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ ОКАЗАНИИ ПЛАТНЫХ УСЛУГ	184
8.1. Особенности оплаты труда при оказании платных услуг	184
8.2. Оплата труда по нормативу от условной прибыли	192
8.3. Особенности оплаты труда при оказании платных медицинских услуг в основное рабочее время	197
ГЛАВА 9. ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ С РУКОВОДИТЕЛЕМ ГОСУДАРСТВЕННОГО (МУНИЦИПАЛЬНОГО) УЧРЕЖДЕНИЯ	206
9.1. Заключение трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения	206
9.2. Расторжение трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения	214
9.3. Оплата труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений	219
Список использованной литературы	225
ПРИЛОЖЕНИЯ	227
Приложение 1.	
Вопросы и ответы	228
Приложение 2.	
Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики»	250
Приложение 3.	
Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 598 «О совершенствовании государственной политики в сфере здравоохранения»	254

Приложение 4.

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы»256

Приложение 5.

Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»300

Приложение 6.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»310

Приложение 7.

Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.04.2013 № 171 «Об утверждении Методических рекомендаций по оценке потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 и от 01.06.2012 № 761 с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений»318

Приложение 8.

Приказ Минздрава России от 28 июня 2013 г. № 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»343

Приложение 9.

Письмо Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 15 марта 2013 г. № 2361/26-и «По вопросу оплаты труда медицинских работников в 2013 году в субъектах Российской Федерации»356



ПРЕДИСЛОВИЕ

Повышение качества оказываемых населению бесплатных медицинских услуг невозможно обеспечить без наличия высококвалифицированных специалистов. При этом одним из основных компонентов реформирования отраслей бюджетной сферы (включая здравоохранение) является оплата труда, которая рассматривается в современных условиях как эффективный инструмент управления персоналом в целях повышения качества оказываемых населению медицинских услуг.

В целях привлечения в государственные и муниципальные медицинские организации квалифицированных специалистов и ликвидации оттока медицинских кадров в частные медицинские организации необходимо сформировать условия, позволяющие медицинским работникам государственных и муниципальных медицинских организаций получить конкурентный уровень заработной платы.

Вместе с тем для установления действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников медицинских организаций от объема и качества предоставляемых медицинских услуг (обеспечения предоставления медицинских услуг) необходим перевод медицинских работников на эффективный контракт.

В книге много внимания уделяется крайне злободневным вопросам, касающимся практических рекомендаций по процедурам перевода работников на эффективный контракт.

Большой опыт работы автора непосредственно в медицинских учреждениях, в органах управления здравоохранением позволяет ему предложить целый ряд нестандартных подходов к системам оплаты труда, что особенно актуально в системе обязательного медицинского страхования и при оказании платных медицинских услуг.

Немало в книге и полемических положений, предложений, отражающих позицию автора по большому кругу проблем. Они дают пищу для размышлений и будут полезны для поиска решения целого ряда сложных вопросов, связанных с введением эффективного контракта.

*Академик РАМН
В.И. Стародубов*