Вопрос: Будет ли повышение заработной платы у работников здравоохранения? Работаю врачом-терапевтом, какой должен быть мой оклад? Какие и в каких размерах должны начисляться мне выплаты компенсационного и стимулирующего характера?

Согласно статье 144 Трудового кодекса Российской Федерации, системы оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений регулируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Таким образом, вопрос о порядке и условиях оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений, в том числе о повышении заработной платы, о порядке установления размеров окладов, о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе надбавки за наличие почетного звания, выплат за стаж работы, за наличие квалификационной категории, за работу в сельской местности) относится к компетенции органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Учитывая изложенное, по этим вопросам следует обращаться в орган исполнительной власти в сфере охраны здоровья субъекта Российской Федерации, на территории которого расположено учреждение, в котором Вы работаете.

Вопрос: Почему моя заработная плата меньше, чем средняя заработная плата по врачам в регионе?

Расчет средней заработной платы по отдельной категории медицинских работников по субъекту Российской Федерации производится на основании агрегирования по всем учреждениям социальной сферы (образование, здравоохранение, культура, социальное обслуживание) и науки государственной и муниципальной форм собственности, осуществляющим деятельность на территории субъекта Российской Федерации, данных о фонде начисленной заработной платы, включая выплаты по окладам, компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера, а также заработную плату на работе по внутреннему совместительству и среднесписочной численности работников данной категории.

Размер заработной платы конкретного работника зависит от установленной ему продолжительности рабочего времени, условий труда, квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы.

Вопрос: Когда будет повышение заработной платы у работников здравоохранения?

В рамках реализации Указа Президента Российской Федерации   
от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, включающая динамику примерных (индикативных) значений соотношений средней заработной платы работников учреждений и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

Данная динамика соотношений включена в показатели структурных преобразований системы оказания медицинской помощи плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации   
от 28 декабря 2012 г. № 2599-р (далее – отраслевая «дорожная карта»).

В целом по Российской Федерации в отраслевой «дорожной карте» на конец 2016 года предусмотрено достижение соотношения средней заработной платы врачей и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации 159,6 %, среднего и младшего медицинского персонала соответственно 86,3 % и 70,5 %.

В соответствии с пунктом 4 отраслевой «дорожной карты» субъектами Российской Федерации разработаны и утверждены по согласованию с Минздравом России «дорожные карты» развития здравоохранения, включающие в том числе региональные значения соотношений средней заработной платы категорий медицинских работников и средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Учитывая изложенное, по этому вопросу следует обратиться в орган исполнительной власти в сфере охраны здоровья субъекта Российской Федерации, на территории которого расположено учреждение, в котором Вы работаете.

Вопрос: Работаю врачом, заработную плату выплачивают не в полном объеме и не вовремя. Прошу защитить мои трудовые права.

В соответствии с Положением о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 608, у Министерства здравоохранения Российской Федерации отсутствуют полномочия по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Полномочия по государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, согласно статье 353 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет Федеральная служба по труду и занятости.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (абзац 2 статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации).

Учитывая изложенное, если Вы полагаете, что работодателем нарушается трудовое законодательство, Вы вправе обратиться в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости и (или) в суд.

Вопрос: В нашем городе есть медицинская организация, в которой заработная плата руководителя в десятки раз превышает заработную плату врачей. А ведь лечат врачи, а не руководители.

В большинстве субъектов в соответствии с пунктом «ж» раздела X Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 25 декабря 2015 г. № 12), в целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителей и работников медицинских учреждений нормативными правовыми актами установлены предельные уровни соотношений средней заработной платы руководителей и работников учреждения в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По данным мониторинга Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, в 2015 г. в 94,0% государственных и муниципальных учреждений субъектов Российской Федерации, соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений не превысило 4 раза.

При этом случаев превышения установленных предельных соотношений в субъектах Российской Федерации не зафиксировано.

Вопрос: Что такое «эффективный контракт» в здравоохранении и обязан ли я его подписывать?

Одним из основных направлений совершенствования заработной платы в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, является создание систем стимулирования, обеспечивающих установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, то есть перевод на «эффективный контракт». Иными словами это разработка и внедрение системы мотивации, нацеливающей работника на достижение цели учреждения при соблюдении его интересов.

Субъекты Российской Федерации в соответствии с пунктом 11 Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности здравоохранения», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации   
от 28 декабря 2012 г. № 2599-р, на основе методических рекомендаций Минздрава России, утвержденных приказом Минздрава России от 28 июня 2013 г. № 421, разработали показатели деятельности государственных медицинских организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных медицинских организаций, их руководителей и работников.

На основе этих рекомендаций учреждения разрабатывают показатели и критерии эффективности для своих работников.

Изменение порядка установления стимулирующих выплат является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и в соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В дополнительном соглашении к трудовому договору условия осуществления выплат, [рекомендуется конкретизировать применительно к данному работнику учреждения.](consultantplus://offline/ref=64036EF3EEA95173EC9BA0D2E66BA3C021C0B3E203D87683347125F52CDF7969181A677ACB0626AAG5eFL)

В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.