Ответы на часто задаваемые вопросы

в части оплаты труда медицинских работников

в учреждениях здравоохранения Республики Татарстан

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Вопросы | Ответы |
| 1 | Каким нормативным актом утверждены **условия оплаты труда медицинских работников** в Республике Татарстан? | Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от **25.04.2012 № 323** «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан» (с последующими изменениями) |
| 2 | Какими нормативными актами утвержден **порядок премирования руководителей учреждений** здравоохранения Республики Татарстан? | **По основной деятельности за счет средств бюджета и обязательного медицинского страхования:**  Условия премирования руководителей учреждений здравоохранения определены следующими пунктами постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от **25.04.2012 № 323** «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан»:  Решения о стимулировании руководителей подведомственных организаций оформляются нормативным правовым актом учредителя **(п.6.9.).**  Положение о предоставлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, заключаемом между руководителем и учредителем, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается на срок до одного года **(п.6.10.).**  Учредитель может устанавливать руководителю медицинской организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ в размере должностного оклада с учетом результатов деятельности организации, определенных на основании критериев эффективности деятельности организации за счет средств фонда стимулирования руководителя организации и экономии средств по фонду оплаты труда организации  Выплаты стимулирующего характера руководителю медицинской организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий **(п.6.8.).**  **По предпринимательской деятельности за организацию предоставления платных услуг:**  Материальное поощрение руководителя медицинской организации, подведомственной Министерству здравоохранения Республики Татарстан осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Татарстан **от 31.10.2014 № 1989 (с изменениями)**. Согласно данному приказу Минздравом РТ ежемесячно утверждаются размеры материального поощрения руководителей подведомственных медицинских учреждений за организацию предоставления платных услуг. |
| 3 | Какими нормативными актами утвержден **порядок премирования медицинских работников** в учреждениях здравоохранения Республики Татарстан? | **По основной деятельности за счет средств бюджета и обязательного медицинского страхования:**  Условия премирования работников медицинских организаций определены следующими пунктами постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от **25.04.2012 № 323** «Об условиях оплаты труда работников медицинских организаций, подведомственных исполнительным органам государственной власти Республики Татарстан и отдельных нетиповых учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Татарстан»:  **4.2.8.** Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе единовременно, в целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности работников государственных организаций Республики Татарстан с учетом необходимости обеспечения достигнутого уровня целевых показателей, установленных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами организаций и коллективными договорами.  **Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат определяются локальными актами организации и коллективными договорами.**  4.8.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам государственных организаций Республики Татарстан по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников государственных организаций.  4.8.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников государственной организации утверждаются ее руководителем. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников государственной организации и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед государственной организацией.  4.8.3. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами государственной организации и коллективными договорами.  **По предпринимательской деятельности за предоставление платных услуг:**  **Условия премирования** работников медицинских организаций **определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами**. |
|  | Каков размер повышения оплаты труда за работу **в ночное время**? | Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет **50 процентов часовой тарифной ставки (**оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.  **Персоналу станций (отделений) скорой медицинской помощи, занятому оказанием скорой медицинской помощи**, размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет соответственно **100 процентов часовой тарифной ставки** (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Размер надбавки за работу в ночное время может быть определен коллективным договором организации в пределах экономии фонда оплаты труда. |
|  | Каким образом компенсируется работа **в выходной или праздничный день**? | В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее, чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
|  | Как определяются показатели заработной платы медицинских работников в рамках выполнения Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»? | В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» предусмотрено повышение к 2018 году средней заработной платы младшего медицинского персонала, среднего медицинского - до 100%, врачей - до 200% от среднемесячного дохода от трудовой деятельности в соответствующем регионе.  То есть Указом установлены средние параметры по заработной плате, а не минимальные.  Достижение показателей, определенных Указом, осуществляется в отношении соответствующей категории работников в целом по республике. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории.  Таким образом, заработная плата конкретного работника будет зависеть от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы, эффективности работы учреждения, и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного указами для соответствующей категории работников.  Показатель средней заработной платы рассчитывается на 1 человека, а не на одну ставку.  Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы».  В соответствии с пунктом 3 Методики показатель средней заработной платы исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своим учреждением. |