

Опыт внедрения эффективного контракта на примере краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края

Пантелеева Валерия Александровна

*Дальневосточный государственный университет путей сообщения
магистрант*

Кожемяко Оксана Валерьевна

*«Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения
Хабаровского края
главный врач*

Аннотация

В данной статье рассмотрены опыт и проблемы при переходе на эффективный контракт на примере краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края. Авторами проанализировано влияние эффективного контракта на заработную плату медицинских работников.

Ключевые слова: эффективный контракт, критерии оценки эффективности деятельности сотрудников, стимулирующие выплаты, трудовое право.

Experience in the implementation of an effective contract on the example of "Regional blood transfusion station" of the Ministry of health of the Khabarovsk territory

Panteleeva Valeriya Alexandrovna

*Far Eastern State Transport University
Master student*

Kozhemjako Oksana Valer'evna

*«The regional station of blood transfusion» ministry of health care Khabarovsk territory
Chief physician*

Abstract

This article contains the experience and problems in the transition of the effective contract on the example of «The regional station of blood transfusion». The authors analyzed the impact of the effective contract on the salaries of medical workers.

Keywords: effective contract, criteria of the effectiveness an employees, stimulating payments, worker law.

Внедрению по переходу государственных и муниципальных учреждений на эффективный контракт уделяется особое внимание Правительством и Президентом Российской Федерации. Основная задача и цель введения эффективного контракта – это увеличение заработной платы работников, взаимосвязь качества работы каждого сотрудника и учреждения, в котором он работает в целом, выполнению уровня целевых показателей заработной платы работникам государственных учреждений, установленным в соответствии с майским Указом № 597, в том числе сотрудникам, работающим в учреждениях сферы здравоохранения. Оплата труда работников теперь напрямую зависит от заинтересованности, личного вклада, мотивации, равнодушии сотрудника в успешном выполнении поставленных задач, государственных заданий, в повышении эффективности выполнения конкретных показателей [1].

Сегодня тема стимулирования труда работников – это одна из особо важных и актуальных проблем и вопросов в сфере труда и всей системы оплаты труда.

Согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (далее – Программа), утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р к концу 2018 года все государственные (муниципальные) учреждения должны перейти на эффективный контракт. [2]

В Хабаровском крае единственным учреждением, осуществляющим заготовку крови и ее компонентов, является Краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Краевая станция переливания крови» министерства здравоохранения Хабаровского края (далее – КГБУЗ «КСПК»).

Первым этапом при переходе на «эффективный контракт» в КГБУЗ «КСПК» было – издание приказа от 28.04.2015 года №106-П «О создании рабочей группы по организации и проведению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда КГБУЗ «КСПК». В состав рабочей группы были включены: заместитель руководителя по экономическим вопросам – председатель комиссии, заместитель главного врача по медицинской части, сотрудники отдела кадров, главный бухгалтер, экономисты планово-экономического отдела и, в обязательном порядке представитель работников КГБУЗ «КСПК» - председатель профсоюзного комитета КГБУЗ «КСПК».

Приказ КГБУЗ «КСПК» от 28.04.2015 № 106-П утвердил План мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников КГБУЗ «КСПК» (далее – План) с целью изменения структуры заработной платы работников во исполнение Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда

работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол № 11.

В соответствии с данным Планом рабочая группа пересмотрела виды стимулирующих выплат, применяемых в КГБУЗ «КСПК» на момент изменения системы оплаты труда. В связи с тем, что в настоящее время отсутствуют рекомендации и примерные показатели оценки эффективности деятельности сотрудников для Службы крови, рабочей группой была проделана большая работа по разработке показателей и критериев эффективности деятельности сотрудников по каждой должности, исходя из трудовых функций каждого сотрудника.

Данный этап оказался наиболее трудоемким, в связи с тем, что требовал установить конкретные критерии в отношении каждой категории работников. Необходимо было, чтобы показатель был сформулирован так, чтобы по факту выполнения какой-либо работы работником она однозначно определялась как эффективная.

Предлагаем рассмотреть некоторые критерии оценки эффективности деятельности (стимулирующие выплаты) на примере врача и медицинской сестры одного подразделения, которые включены в Приложение Положения об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК»:

Таблица 1 – критерии оценки эффективности врача и медицинской сестры – выплата стимулирующих выплат

Врач-трансфузиолог
Качественное выполнение и контроль над выполнением работниками отделения технологий на участке карантина в соответствии с требованиями должностных инструкций, стандартных операционных процедур, технологических регламентов и нормативных документов, в соответствии с установленным плановым заданием по заготовке крови.
Контроль над выполнением технологий медицинскими сестрами экспедиции в соответствии с требованиями должностных инструкций, стандартных операционных процедур, нормативных документов.
Обеспечение своевременного исполнения плановых и экстренных заявок на компоненты крови отдаленных районов Хабаровского края.
Участие в проведении мониторинга трансфузионной терапии и контроля за наличием компонентов крови в учреждениях здравоохранения Хабаровского края по еженедельным отчетам учреждений.
Проведение регистрации и контроль поступающих компонентов крови с занесением результатов в информационную систему и в медицинскую документацию.
Обеспечение правильности ведения и сроков предоставления учетно-отчетной документации сотрудниками отделения. Контроль над оформлением актов безвозмездной передачи компонентов крови с проведением еженедельной,

ежемесячной сверкой.
Своевременность выполнения приказов и распоряжений руководства. Подготовка отчетов и информации по срочным запросам.
Контроль над своевременным выполнением заявок медицинских организаций на компоненты крови с короткими сроками годности. Взаимодействие с лечащими врачами стационаров г. Хабаровска.
Соблюдение этико-деонтологических требований и отсутствие обоснованных жалоб со стороны учреждений здравоохранения-потребителей на качество продукции и сотрудников.
Организация работы и контроль над работой "горячей линии" медицинских сестёр экспедиции.
Организация качественной работы отделения. Взаимодействие со структурными подразделениями КГБУЗ "КСПК" (г. Хабаровск и г. Комсомольск-на-Амуре). Выполнение плановых показателей по заготовке и выдаче компонентов крови.
Обеспечение проведения мероприятий по соблюдению требований сотрудниками лаборатории санитарно-гигиенического и противоэпидемического режимов, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
Соблюдение и контроль над эксплуатацией, техническим обслуживанием, проверкой и списанием медицинского оборудования.
Работа в низкотемпературном модуле. Размещение свежемороженой плазмы (далее – СЗП) на карантин. Снятие с карантина СЗП с истекающими сроками годности, СЗП для инактивации.
Участие в работе комиссии по биологической безопасности, в конференциях, семинарах и циклах повышения квалификации медицинского персонала.
Приглашение доноров для выдачи СЗП с карантина.
Подготовка научных статей, докладов, презентаций.
Участие в мониторинге трансфузионной терапии учреждений здравоохранения края. Оформление справок по результатам мониторинга.
Оказание консультативной помощи медицинским работникам учреждений здравоохранения Хабаровского края
Участие в донорских акциях с участием не менее 100 доноров.
Разработка, корректировка СОПов и инструкций. Подготовка технических заданий для размещения государственных заказов.
Медицинская сестра отделения
Качественное выполнение требований должностных инструкции, стандартных операционных процедур и нормативных документов, обеспечивающих качество компонентов крови при их получении, хранении, транспортировке.

Качественное выполнение требований должностных инструкции, стандартных операционных процедур и нормативных документов при получении и реализации заявок ЛПУ. Своевременное информирование врачей о поступлении срочных заявок на компоненты крови.
Регистрация движения компонентов крови с занесением результатов в информационную систему и в медицинскую документацию. Оформление актов безвозмездной передачи компонентов крови.
Обеспечение правильности ведения и сроков предоставления учетно-отчетной документации. Своевременность выполнения приказов и распоряжений руководства.
Соблюдение этико-деонтологических требований и отсутствие обоснованных жалоб со стороны доноров, посетителей и сотрудников. Работа с обращениями по телефону "горячей линии".
Обеспечение проведения мероприятий по соблюдению требований санитарно-гигиенического и противоэпидемического режимов, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
Выполнение мероприятий по антитеррористическому и противопожарному режиму.
Приглашение доноров для выдачи СЗП с карантина.
Работа в низкотемпературном модуле "Теледор". Размещение СЗП на карантин. Снятие с карантина СЗП с истекающими сроками годности, СЗП для инаktivации.

Следующим этапом при переходе на эффективный контракт была разработка новой редакции положения об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК», которое обязательно нужно было согласовать с представительным органом работников (профсоюзным комитетом КГБУЗ «КСПК»). Положение об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК» было разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и проведенной специальной оценкой условий труда (СОУТ). В новом Положении об оплате труда работников КГБУЗ «КСПК» в приложение входят критерии оценки эффективности деятельности работников КГБУЗ «КСПК» по должностям на каждое рабочее место в каждом подразделении.

За два месяца до заключения дополнительного соглашения к трудовым договорам (эффективного контракта) в соответствии со статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации была проведена разъяснительная работа с сотрудниками, подготовлены и вручены под роспись уведомления работникам об изменении условий трудового договора – введении эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовым договорам), изменения условия оплаты труда, конкретизированы трудовые функции работников. До 01 августа 2015 года, поэтапно в связи с нахождением некоторых сотрудников в отпусках, либо на листке нетрудоспособности, все сотрудники КГБУЗ «КСПК» были уведомлены о

предстоящих с 01 ноября 2015 года изменениях обязательных условий трудового договора в части условий оплаты труда.

Следующим этапом перехода на эффективный контракт было разработка и заключение дополнительного соглашения к трудовым договорам с каждым работником учреждения.

При разработке эффективных контрактов помимо разработки критериев оценки эффективности нужно было корректировать должностные инструкции работников в части, касающейся конкретизации трудовых функций, а также доведение их до сведения работников под личную роспись.

Распределение в КГБУЗ «КСПК» стимулирующих выплат по критериям оценки эффективности деятельности производится двухуровневой Комиссией на основе балльной системы, отдельно по каждой категории работников, ежемесячно.

Таким образом, в КГБУЗ «КСПК» в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, все сотрудники переведены на «эффективный контракт» с 01 ноября 2015 года. По прошествии двух с половиной лет можно провести анализ влияния внедрения эффективного контракта на заработную плату работников. [2]

В 2017 году относительное отклонение фонда оплаты труда в процентах в сравнении с 2014 годом (до перехода на эффективный контракт) в положительную сторону составил: врачи – 27%, средний медицинский персонал – 27%, младший медицинский персонал 8%. Разница в размере заработной платы при одинаковых размерах должностных окладов по каждой категории с учетом заработанных выплат стимулирующего характера по одинаковым должностям в одном подразделении составляет: врачи-трансфузиологи – 14%; операционные медицинские сестры – 22%; санитарки – 9%; техники – 11%.

Итак, можно сделать вывод, что переход на эффективный контракт в КГБУЗ «КСПК» подтвердил возможность увеличения заработной платы сотрудникам врачебного, среднего и младшего медицинского персонала при выполнении ими дополнительного, либо интенсивного объема работ в соответствии с установленными критериями. Целевые показатели заработной платы в КГБУЗ «КСПК» выполняются в полном размере в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 597. [1]

Основным механизмом возможности достижения уровня заработной платы в соответствии с майским Указом Президента Российской Федерации № 597 можно считать наличие выплат стимулирующего характера, которые в структуре заработной платы составляют 42%, должностной оклад, соответственно, 13%, компенсационные выплаты – 45% (80% от всей компенсационной выплаты приходится на районный коэффициент, надбавку за проживание в южных районах Дальнего Востока).

Анализ оплаты труда и заработной платы является одним из главных задач исследования воспроизводства трудовых ресурсов и эффективности их

использования, а также определения социальной политики государства и прогнозирования роста уровня жизни населения.

Исследование эффективного контракта необходимо для совершенствования законодательства Российской Федерации с целью повышения благосостояния, качества и уровня жизни населения, улучшением работоспособности работников, повышением качества оказания услуг.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СПС «Консультант плюс».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» // СПС «Консультант плюс»
3. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» // СПС «Консультант плюс».