

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ПРИДНЕСТРОВСКОЙ МОЛДАВСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15 апреля 2024 года

№ 191

Об установлении единого порядка
и критериев реализации пилотного проекта,
направленного на увеличение заработной платы
работников в организациях сферы здравоохранения

В соответствии со статьей 76-6 Конституции Приднестровской Молдавской Республики, Конституционным законом Приднестровской Молдавской Республики от 30 ноября 2011 года № 224-КЗ-V «О Правительстве Приднестровской Молдавской Республики» (САЗ 11-48), в целях совершенствования системы оплаты труда работников в организациях сферы здравоохранения Правительство Приднестровской Молдавской Республики

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить:

а) единый порядок реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников в организациях сферы здравоохранения, согласно Приложению № 1 к настоящему Постановлению;

б) единые критерии осуществления выплат стимулирующих доплат (надбавок) при реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников в организациях сферы здравоохранения, согласно Приложению № 2 к настоящему Постановлению.

2. Настоящее Постановление вступает в силу со дня, следующего за днем официального опубликования.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА

А.РОЗЕНБЕРГ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Постановлению
Правительства
Приднестровской Молдавской
Республики
от 15 апреля 2024 года № 191

Единый порядок реализации пилотного проекта,
направленного на увеличение заработной платы
работников в организациях сферы здравоохранения

1. Общие положения

1. Настоящий единый порядок (далее – Порядок) устанавливает единые требования и условия реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников в организациях сферы здравоохранения, в целях повышения заинтересованности работников в достижении лучших результатов деятельности, улучшения качества работы каждого работника, создания условий для роста производительности труда, и дополнительного материального поощрения за выполненную работу в соответствии с законом Приднестровской Молдавской Республики о

р
е 2. Настоящий Порядок распространяется на лиц, принятых на работу в организации сферы здравоохранения и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров, в том числе работающих на условиях совместительства (далее – работники).

б 3. Реализация пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников в организациях сферы здравоохранения, предусматривает функционирование системы оплаты труда, обеспечивающей выплату денежных средств работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе должностной оклад, премию, выплаты компенсационного характера, иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Приднестровской Молдавской Республики, Законом Приднестровской Молдавской Республики от 11 августа 2003 года № 327-3-III «О заработной плате работников бюджетной сферы, денежном довольствии военнослужащих и лиц, приравненных к ним по условиям выплат денежного довольствия, денежном содержании государственных гражданских служащих» (САЗ 03-33) (далее – Закон о заработной плате) и иными нормативными правовыми актами, а также стимулирующие доплаты (надбавки), не предусмотренные Законом о заработной плате (далее – стимулирующие доплаты (надбавки)).

ж 4. При реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников, фонд оплаты труда работников, сформированный на календарный год, обеспечивает установление

должностных окладов, компенсационных и иных выплат, а также стимулирующих доплат (надбавок) в пределах объемов средств, поступающих в установленном порядке в организации сферы здравоохранения из всех источников финансирования в соответствии с нормативными правовыми актами.

5. Стимулирующие доплаты (надбавки) – денежное вознаграждение, выплачиваемое сверх должностного оклада и иных выплат, предусмотренных Законом о заработной плате и иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, регулирующими оплату труда работников, в целях поощрения работников за результаты труда с учетом его эффективности и интенсивности, а также за выполнение дополнительных заданий за рамками своих основных должностных обязанностей.

6. Расчетным периодом в рамках настоящего Порядка устанавливается календарный месяц, за который производится начисление заработной платы.

2. Порядок начисления и выплаты стимулирующих доплат (надбавок)

7. Расходы на оплату труда работников в соответствии с настоящим Порядком осуществляются в пределах лимитов финансирования, утвержденных законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

8. Стимулирующие доплаты (надбавки) работникам выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, после начисления всех выплат, предусмотренных Законом о заработной плате, иными нормативными правовыми актами Приднестровской Молдавской Республики, регулирующими оплату труда работников.

Экономия фонда оплаты труда в расчетном периоде определяется как разность между фондом оплаты труда, утвержденным на соответствующий расчетный период, по статье «Оплата труда» (код 110 100) и фактически начисленной оплатой труда в расчетном периоде по статье «Оплата труда» (код 110 100) (с учетом расходования (экономии) средств по статье «Начисления на оплату труда» (код 110 200)).

9. После определения размера экономии фонда оплаты труда в расчетном периоде в организации сферы здравоохранения локальным правовым актом устанавливается перечень работников, которым подлежит выплата стимулирующих доплат (надбавок) в соответствии с настоящим Порядком.

10. При реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников, суммарное начисление заработной платы, в том числе и стимулирующих доплат (надбавок) каждому работнику за месяц, без учета материального поощрения от оказания платных медицинских услуг и иной приносящей доход деятельности, не может превышать 2 300 (двух тысяч трехсот) расчетных уровней минимальной заработной платы (далее – РУ МЗП).

Размер 1 (одного) РУ МЗП для расчета предельного суммарного размера заработной платы работников при реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников, включая стимулирующие доплаты (надбавки), устанавливается законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

11. Стимулирующие доплаты (надбавки) начисляются пропорционально отработанному времени.

12. Выплата стимулирующих доплат (надбавок) осуществляется по результатам работы организации сферы здравоохранения в расчетном периоде одновременно с выплатой заработной платы.

13. Стимулирующие доплаты (надбавки) учитываются при исчислении средней заработной платы (среднего заработка) в случаях, предусмотренных законодательством Приднестровской Молдавской Республики.

3. Порядок установления размера стимулирующих доплат (надбавок)

14. Стимулирующие доплаты (надбавки) работникам устанавливаются локальным правовым актом руководителя организации сферы здравоохранения.

15. Условиями установления размера стимулирующих доплат (надбавок) являются единые критерии осуществления выплат стимулирующих доплат (надбавок) при реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников в организациях сферы здравоохранения, установленные в Приложении № 2 к настоящему Постановлению (далее – критерии).

В соответствии с критериями в отношении каждого работника осуществляется оценка эффективности и интенсивности его труда в расчетном периоде на основе как количественных, так и качественных показателей труда по каждой специальности.

Оценка эффективности и интенсивности труда работников, результатом которой является установление баллов, определяется тарификационной комиссией организации сферы здравоохранения на основании утвержденных критериев оценки деятельности работников и оформляется соответствующим протоколом заседания тарификационной комиссии.

При проведении оценки эффективности и интенсивности труда работников тарификационной комиссией определяется сумма баллов за каждый показатель в соответствии с критерием, определенным для соответствующей должности, специальности, занимаемой данным работником, исходя из предельной оценки баллов, установленной локальным правовым актом организации сферы здравоохранения по каждой должности (специальности, профессии) в зависимости от функциональной нагрузки организации сферы здравоохранения, перечня видов оказываемой медицинской помощи данной организацией сферы здравоохранения.

Совокупность критериев, применяемых для определения размера стимулирующих доплат (надбавок) конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ и их эффективность.

16. При определении размера стимулирующих доплат (надбавок) должен быть обеспечен объективный и справедливый подход к установлению размера стимулирующих доплат (надбавок) на основе критериев.

17. Тарификационная комиссия по оценке эффективности деятельности работников состоит из 2 (двух) уровней. Ее состав, порядок функционирования, в том числе типовые формы протоколов решения тарификационной комиссии, утверждаются локальным правовым актом организации сферы здравоохранения.

18. Функциями тарификационной комиссии 1 (первого) уровня являются:

а) оценка эффективности и интенсивности труда работников структурных подразделений;

б) оформление решения тарификационной комиссии соответствующим протоколом согласно утвержденной типовой форме;

в) ознакомление работников организации сферы здравоохранения с результатами деятельности комиссии (с оценкой качества их работы за отчетный период).

19. Функциями тарификационной комиссии 2 (второго) уровня являются:

а) оценка эффективности и интенсивности труда работников общебольничного персонала, а также иному персоналу, не входящему в структурные подразделения по утвержденным критериям (в том числе главный врач, заместители главного врача, главный бухгалтер, заведующие отделениями);

б) рассмотрение спорных вопросов в части проведенной оценки эффективности деятельности работника (в случае их наличия);

в) оформление результатов проведения тарификационной комиссией 2 (второго) уровня оценки эффективности деятельности работников организации сферы здравоохранения (протокола) и оформление соответствующего локального правового акта организации сферы здравоохранения о выплате стимулирующих доплат (надбавок) работникам организации сферы здравоохранения по форме, утвержденной руководителем организации сферы здравоохранения.

20. Условиями для снижения размера стимулирующих доплат (надбавок) отдельным работникам в расчетном периоде являются:

а) незначительные нарушения трудовой дисциплины, некачественное выполнение функциональных обязанностей (снижение до 25 (двадцати пяти) процентов от установленного работнику количества баллов), установленные на основании решения тарификационной комиссии 1 (первого) уровня;

б) наличие неснятого дисциплинарного взыскания в виде замечания (снижение до 50 (пятидесяти) процентов установленного работнику количества баллов) – на основании локального правового акта организации

сферы здравоохранения о вынесении соответствующего дисциплинарного взыскания;

в) наличие неснятого дисциплинарного взыскания в виде выговора (снижение до 100 (ста) процентов от установленного работнику количества баллов) – на основании локального правового акта организации сферы здравоохранения о вынесении соответствующего дисциплинарного взыскания и решения тарификационной комиссии 2 (второго) уровня.

21. Сумма стимулирующих доплат (надбавок), причитающаяся каждому работнику в расчетном периоде, определяется как произведение общего количества баллов, установленных работнику в соответствии с настоящим Порядком, и единого размера 1 (одного) балла, выраженного в рублях Приднестровской Молдавской Республики.

Единый размер одного балла в рублях Приднестровской Молдавской Республики в расчетном периоде определяется как отношение суммы экономии фонда оплаты труда, определенной согласно пункту 8 настоящего Порядка, сложившейся в расчетном периоде, к общему количеству баллов, установленных всем работникам организации сферы здравоохранения, подлежащим вознаграждению в расчетном периоде.

22. Особенности порядка установления размера стимулирующих доплат (надбавок) устанавливаются положением об оплате труда работников, утвержденным локальным правовым актом организации сферы здравоохранения, с учетом требований настоящего Порядка.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Постановлению
Правительства
Приднестровской Молдавской
Республики
от 15 апреля 2024 года № 191

Единые критерии осуществления выплат
стимулирующих доплат (надбавок) при реализации пилотного проекта,
направленного на увеличение заработной платы
работников в организациях сферы здравоохранения

№ п/п	Наименование критерия оценки
1.	Выполнение нагрузки подразделения (кабинета)
2.	Выполнение плана профилактических медицинских осмотров населения
3.	Полнота охвата диспансерным наблюдением по нозологическим формам
4.	Полнота охвата профилактическими прививками в соответствии с календарем иммунизации населения, с проведением анализа результатов иммунизации прикрепленного детского населения согласно плану иммунизации населения на соответствующий год
5.	Оказание медицинской помощи надлежащего качества (по результатам лечебно-контрольной комиссии, экспертизы)
6.	Соблюдение норм медицинской этики и деонтологии, наличие обоснованных жалоб со стороны пациентов и их родственников на ненадлежащее качество оказания медицинской помощи
7.	Наличие фактов необоснованного направления на госпитализацию в стационар, направление без предварительного обследования, обследование пациента не в полном объеме
8.	Своевременное выполнение врачебных назначений
9.	Качественное составление и своевременное предоставление бухгалтерской, управленческой, медицинской, экономической, статистической отчетности (запросов)
10.	Организация (администрирование) работы вверенного подразделения, учреждения
11.	Осуществление приема (оказание медицинской помощи) врачом без участия (наличия) среднего и младшего медицинского персонала
12.	Проведение динамического медицинского наблюдения за состоянием здоровья детей-инвалидов
13.	Число онкологических пациентов с заболеваниями видимых локализаций, выявленных в III-IV клинических стадиях, среди прикрепленного населения
14.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима
15.	Соблюдение правил сбора, дезинфекции и утилизации отходов
16.	Наличие осложнений от проведенных лечебно-диагностических манипуляций
17.	Соблюдение требований, предъявляемых к ведению утвержденных форм медицинской документации

18.	Соблюдение порядка использования и хранения материальных ценностей (в том числе медико-фармацевтической продукции, средств для дератизации, дезинфекции, дезинсекции). Эффективность использования ресурсов
19.	Полное информирование населения о правилах и порядке оказания медицинской помощи
20.	Соблюдение требований, предъявляемых к хранению медицинской документации
21.	Оптимизация внутренней логистики посетителей/пациентов, обеспечение приема людей с ограниченными возможностями здоровья
22.	Системы просвещения учащихся, студентов, педагогов, родителей, формы и активные методы этой работы (семинары, факультативы, деловые игры, стенд психолога и тому подобное)
23.	Профилактические мероприятия, участие в санитарно-просветительской работе
24.	Разработка и применение эффективных программ психологических обследований
25.	Выполнение показателей качества труда
26.	Расхождение клинических и патологоанатомических диагнозов
27.	Повторные неплановые госпитализации в течение 30 (тридцати) дней, связанные с основным заболеванием
28.	Пропускная способность койки в отделении по итогам месяца
29.	Хирургическая активность (число оперированных больных)
30.	Частота послеоперационных осложнений
31.	Доля сложных для курации больных
32.	Соответствие комплекса физиотерапевтического лечения рекомендациям оказания медицинской помощи
33.	Своевременность и качество проведения лабораторных исследований (удовлетворенность специалистов профильных отделений качеством исследований)
34.	Ошибки в заключениях и протоколах исследований, приведшие к ошибочному диагнозу
35.	Выполнение нормативного объема работы
36.	Факты ятрогенных осложнений, связанных с медицинской помощью, с нарушением техники выполнения процедур
37.	Факты несвоевременной подготовки операционного материала и инструментов для проведения операции
38.	Оперативное направление в центр гигиены и эпидемиологии лекарственных форм на бактериологический анализ
39.	Соблюдение правил организации лечебного питания
40.	Расхождение диагнозов скорой медицинской помощи от диагноза лечебно-профилактического учреждения
41.	Соблюдение нормы времени выезда на вызов после его получения (объявления)
42.	Случаи нарушения требований к содержанию ящиков-укладок и лечебно-диагностической аппаратуры в надлежащем состоянии
43.	Соблюдение порядка по приему обращений от населения, поступающих на станцию скорой медицинской помощи
44.	Наличие дефектов в оформлении карты вызова, регистрирующей документации (журналы, карта почасовой нагрузки)
45.	Соблюдение сортировки поступивших вызовов

46.	Осуществление контроля оперативности работы выездных бригад скорой медицинской помощи (осуществление преемственности передачи информации в лечебно-профилактическое учреждение о госпитализации ургентного больного, передача вызовов по территориальному признаку)
47.	Соблюдение производственной этики и стиля общения
48.	Надлежащее содержание автомобиля в соответствии с санитарными требованиями, надлежащее содержание объекта (гаража) в соответствии с требованиями санитарных правил. Надлежащее поддержание технического состояния автомобиля, контроль за функциональным состоянием спецсигналов
49.	Участие в мерах физического стеснения больного психиатрического профиля с проявлением агрессии
50.	Наличие недостатков при оформлении актов освидетельствования при проверке консилиумом врачебной экспертизы жизнеспособности
51.	Нарушение в организации экспертной работы в филиалах государственного учреждения «Республиканский консилиум врачебной экспертизы жизнеспособности», выявленные по результатам проверок
52.	Обоснованные жалобы на качество выполнения норм экспертной деятельности по заключению врачебной комиссии по экспертизе жизнеспособности
53.	Наличие жалоб граждан на организацию и порядок предоставления государственной услуги по проведению врачебной экспертизы жизнеспособности
54.	Обеспечение соблюдения кассовой дисциплины, сметы расходов
55.	Организация архива и эффективного документооборота в бухгалтерском учете
56.	Своевременное и качественное предоставление информации руководству и вышестоящим инстанциям
57.	Исполнительская дисциплина (наличие обоснованных замечаний со стороны руководства структурного подразделения и (или) руководства учреждения, органов государственного контроля (надзора)), оперативное и качественное выполнение работ
58.	Своевременное и качественное выполнение поручений (дополнительных заданий) от руководства учреждения и руководителей структурных подразделений

Примечание: локальным правового актом организации сферы здравоохранения устанавливаются конкретные критерии осуществления выплат стимулирующих доплат (надбавок) при реализации пилотного проекта, направленного на увеличение заработной платы работников, в зависимости от основных направлений деятельности организации сферы здравоохранения, его структурных подразделений, должностей и специальностей, исходя из специфики работы.