

Правовой навигатор / Правовой навигатор

Новые поводы для трудовых споров из-за стимулирующих выплат. Ошибки клиник и как снизить риски

Новый повод для трудовых споров — ковидные выплаты. Но клиника рискует нарваться на иск, даже если не работает с COVID-пациентами. На примерах из свежей судебной практики разберем, какие ошибки допускают медорганизации и как не доводить конфликт до суда. Образцы документов, которые помогут снизить риски, прилагаются.

Не начисляют ковидные выплаты

Медработники обратились с первыми исками из-за споров по ковидным выплатам. Проверьте, что специалисты отдела кадров или бухгалтерии оформляют документы вовремя и без нарушений.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Врач обратился с иском к ГKB № 1 им. А.Н. Кабанова о выплате стимулирующих за работу с ковидными пациентами. Указал, что с 8 июля работал в отделении больницы, закрытом на карантин из-за новой коронавирусной инфекции COVID-2019. Судебный процесс еще не завершен.

Как правильно. Новый порядок выплат фиксируют приказом главврача ([постановление Правительства от 30.10.2020 № 1762 «О государственной социальной поддержке в 2020–2021 годах медицинских и иных работников медицинских и иных организаций <...>»](#)). Также вносят изменение в [раздел «Положение о системе оплаты труда»](#) Коллективного договора.

Проверьте, что все категории сотрудников, которым положены выплаты, входят в перечень, который утвердили приказом. Это медицинские и иные работники, которые занимаются диагностикой

и лечением коронавирусной инфекции. А также медработники, которые контактируют с пациентами с диагнозом COVID-19. Информацию о количестве нормативных смен за месяц и сведения о повышающих коэффициентах передают в ФСС не позднее 10-го рабочего дня после окончания отчетного месяца.

Кстати

Кто назначает стимулирующие в клинике

Решение о назначении стимулирующих выносит двухуровневая комиссия. Ее создают в каждом подразделении на основании приказа руководителя. Сумму выплат устанавливают с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников клиники. Утверждают локальными актами.

Первоначально работу оценивают члены комиссии каждого подразделения, о чем составляют протокол. На основании документов от подразделений решение о выплате стимулирующих принимает Центральная комиссия ежеквартально или ежемесячно. Оформляют актом экспертной оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием.

Сумму стимулирующих работодатель рассчитывает по методическим рекомендациям территориального Минздрава. Например, [приказ Минздрава от 28.06.2013 № 421](#) «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке <...> показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

В реестр документов для ФСС клиника включает сведения об организации: наименование, ИНН, КПП, ОГРН, период, за который производится выплата (календарный месяц).

Информация по каждому работнику включает: категорию, должность (профессию), Ф. И. О., дату рождения, СНИЛС, банковские реквизиты для перечисления средств, фактическое число нормативных смен, размер районного коэффициента.

Необоснованно снизили сумму гарантий

Если в клинике утвердили коллективный договор или соглашение, которое ухудшает условия оплаты труда по отношению к нормам ТК, сотрудники вправе обратиться в ГИТ ([ч. 6 ст. 135 ТК](#)). Трудинспекция проводит проверку и передает сведения о нарушении в прокуратуру.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работники районной больницы сообщили в ГИТ, что по условиям коллективного договора оплата труда ниже, чем установлена в регионе. Суд признал требование законным и постановил привести локальные документы клиники об оплате труда в соответствие нормам Положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений. Главврач пытался оспорить решение. Суд отклонил ходатайство клиники. Предписание ГИТ необходимо выполнить ([решение Чесменского районного суда Челябинской области от 25.02.2020 по делу № 2А-23/2020](#)).

Как правильно. Проверьте, что в локальных нормативных актах по системе оплаты труда, не установили выплаты, которые снижают уровень гарантий работников ([ч. 4 ст. 8 ТК](#)).

Пример неверной формулировки: «Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам ОГУ в размере до 7 процентов от оклада (должностного оклада, ставке заработной платы) <...>».

Это нарушает нормы Положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений. Надбавка должна составлять до 25 процентов от оклада.

Все локальные акты должны быть согласованы с представительным органом работников, например профсоюзом ([ст. 372 ТК](#)). Бухгалтерия или кадровики в письменной форме извещают сотрудников о составных частях зарплаты и размерах иных сумм, которые начислили за период ([ст. 136 ТК](#)). Например, выдают расчетные листки за каждый месяц работы.

Оплатили стимулирующие вместо сверхурочных

Заменять стимулирующими выплату за сверхурочную работу запрещено. Это разные формы оплаты труда. Стимулирующие направлены на повышение качества работы. Их размер определяют по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда. Сверхурочные — гарантированная часть зарплаты.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Заведующий реанимацией Урюпинской ЦРБ обратился в суд с требованием взыскать задолженность за сверхурочную работу. Ответчик возразил — он оплатил работу сотрудника стимулирующими. Суд поддержал требование медработника. Подмена основной части заработной платы стимулирующими выплатами противоречит [ст. 129 ТК \(решение Урюпинского городского суда Волгоградской области от 17.01.2019 по делу № 2-1017/2019\)](#).

Кстати

Прокуратура добилась выплат на 61 млн руб.

Только за 1 неделю ноября по требованию прокуроров медицинские работники получили стимулирующие выплаты на сумму 61 млн руб. Так, в Лабытнангской городской больнице и Яр-Салинской ЦРБ Ямало-Ненецкого автономного округа медицинским работникам выплатили 4,5 млн руб., в Центральной медсанчасти № 94 Москвы — более 1,1 млн руб.

Как правильно. Проинструктируйте кадровиков, что за нарушение руководителю клиники грозит предупреждение или штраф 10–20 тыс. руб. для должностных лиц, 30–50 тыс. руб. для юрлиц ([ч. 6 ст. 5.27 КоАП](#)). За повторное нарушение наказание ужесточат ([ч. 7 ст. 5.27 КоАП](#)).

Проконтролируйте, что в клинике не подменяют стимулирующими сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни. Для этого проведите внутреннюю проверку документов с расчетом выплат сотрудникам. Если нарушения были, подготовьте и завизируйте у главного врача приказ сделать перерасчет. Образец приказа — **в приложении 1**.

Неправильно сняли стимулирующие надбавки

Незаконно лишать сотрудника выплат стимулирующего характера за полный плановый период из-за одного нарушения. Клиники ошибаются, когда устанавливают критерий оценки в процентном соотношении к плановому периоду, но не выплачивают их полностью.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Сотрудник обратился в суд с требованием взыскать с ответчика — ГБУЗ РБ Кигинская ЦРБ — стимулирующие выплаты и денежную компенсацию. В иске указал, что главврач лишил его стимулирующей выплаты в размере 200%, которую ранее назначила комиссия. Суд встал на сторону истца ([решение Белокатайского районного суда Республики Башкортостан от 28.05.2020 по делу № 2-305/2020](#)).

50тыс. руб. — штраф, если в клинике оплатили стимулирующие вместо сверхурочных

Как правильно. Проверьте, что в Положении о порядке стимулирующих выплат прописали критерии и порядок оценки деятельности. Лишить сотрудника стимулирующих за нарушение можно, только если такой факт зафиксировали актом. Приказ об объявлении выговора сотруднику не считают фиксацией факта нарушения.

Проконтролируйте, что клиника заключила с работниками допсоглашения к трудовому договору с условиями начисления выплат. Работников знакомят с показателями под подпись. В клинике должны назначить комиссию или уполномоченного, чтобы оценивать результаты.

Убедитесь, что каждое решение снять стимулирующие выплаты клиника оформляет протоколом и приказом. Образец протокола — в приложении 3.

В приказе указывают результаты оценки и причины, почему комиссия снизила выплаты. Работника знакомят с приказом под подпись.

Изменили сумму стимулирующих после реорганизации

Реорганизация клиники не меняет порядок выплат стимулирующего характера. Их размеры и условия выплаты остаются такими, какие установили трудовой и коллективный договоры.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Врач-хирург обратилась в суд с требованием выплатить стимулирующие по итогам года. Ее право подтверждают трудовой и коллективный договоры, расчетные листки. Ответчик, «Военный госпиталь» ФМБА, указал, что у медорганизации сменили учредителя и стимулирующие выплаты отменили. Суд встал на сторону истца, обязал выплатить сотруднику 71 тыс. руб. ([решение Оленегорского городского суда Мурманской области от 20.12.2019 по делу № 2-400/2019](#)).

Как правильно. Проинструктируйте кадровиков, что при изменении системы оплаты труда условия вносят в положение по оплате труда и запрашивают мнение профкома. Предупредить работников необходимо письменно за два месяца. Если сотрудники согласны на новые условия, заключают допсоглашения о внесении изменений в трудовой договор. Если нет — письменно предлагают вакантные должности, условия работы по которым устроит сотрудника ([ст. 74 ТК](#)).

Комментарий эксперта

Ковидные выплаты не будут облагаться налогом

Вместо стимулирующих выплат медицинским и иным работникам, которые работают с ковидными пациентами, с 1 ноября предоставляют государственную социальную поддержку ([постановление Правительства от 30.10.2020 № 1762](#)).

Ковидные выплаты не облагались налогом после того, как в [Налоговый кодекс](#) внесли изменения ([Федеральный закон от 08.06.2020 № 172-ФЗ](#)). На данный момент по специальным социальным выплатам подобные поправки не вносили. Однако есть правило, что не подлежат налогообложению доходы отдельных категорий граждан, которые положены в порядке оказания социальной поддержки, помощи государства ([п. 79 ст. 217 НК](#)).

Если соотнести постановление 1762 и [пункт 79](#) ст. 217 Налогового кодекса, можно сделать вывод, что социальные выплаты медицинским и иным работникам, которые оказывают медпомощь коронавирусным пациентам, НДФЛ облагаться не будут.

Выплачивает средства ФСС как федеральная структура. Значит, порядок выплат един для всей территории России.

В 27 регионах при расчете выплаты будут использовать повышающий коэффициент ([постановление Правительства от 28.11.2020 № 1962](#)).

Алексей Панов, юрист, управляющий ООО «Центр медицинского права», главный редактор информационного портала «Право-мед.ру»

Приложение № 1

Бюджетное учреждение здравоохранения «Больница» (БУЗ «Больница»)

Приказ № 211

10.12.2020

г. Энск

О перерасчете заработной платы врача-терапевта Иванова И.П.

В связи с нарушением в начислении стимулирующих выплат врачу-терапевту Иванову И.П., который выявил внутренний аудит документов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

Главному бухгалтеру Наумовой О.К. произвести перерасчет заработной платы Иванова И.П. за период с 15.10.2020 согласно п. 25 Коллективного договора и Положения об оплате труда.

Главный врач _____ А.А. Васильев
10.12.2020

С приказом ознакомлен _____ И.П. Иванов
11.12.2020

Приложение № 2

Образцы формулировок

Пример 1*

Стимулирующая выплата за интенсивность и качество труда устанавливается решением главного врача и оформляется приказом персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня проявляемой инициативы, творчества, степени самостоятельности принятия решений, персональной ответственности за выполняемую работу, в том числе направленную на развитие учреждения, организацию и проведение мероприятий, повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, а также особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) и других факторов.

Стимулирующая выплата может устанавливаться как в процентах к окладу, так и в абсолютном выражении на определенный срок, но не более чем на один год,

конкретные сроки действия определяются приказом. Механизмы распределения стимулирующих выплат конкретным работникам могут быть различными, в том числе на основе балльной оценки.

**При данной записи в коллективный договор (Положение об оплате труда) стимулирующие выплаты можно устанавливать и снимать по приказу каждому работнику индивидуально, даже за разовое нарушение.*

Пример 2*

В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливается выплата _____ за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Размеры стимулирующих выплат распределяются согласно критериям эффективной работы подразделений и сотрудников учреждения.

Сумма стимулирующих выплат по клиническим и параклиническим отделениям формируется исходя из удельного веса начисленной заработной платы и согласно критериям эффективности работы подразделений.

Данные для определения эффективности работы подразделений по показателям критерий оценки эффективности работы подготавливаются по каждому отделению Клинико-экспертным отделом и предоставляются в экономический отдел для определения суммы выплат для каждого подразделения.

**При такой записи в коллективный договор, оценку нужно проводить комплексно по всем показателям с учетом понижающих коэффициентов и установленного плана выполнения показателя. При этом план показателей устанавливается в организации отдельным приказом главного врача или зависит от государственного заказа, распределение плана необходимо проводить по отделениям и врачам и доводить под подпись до работников.*

Приложение № 3

Протокол № 1

заседания экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

от 01.01.2020

Присутствовали:

Комиссия в составе:

Председатель: Васильев А.А.

Секретарь: Смирнова П.И.

Члены комиссии:

1. Заведующий отделением терапии Ивашов В.И.
2. Заведующий отделением урологии Рыков Г.Е.
3. Старшая медицинская сестра Потокова В.И.
4. Председатель профсоюзного комитета Заборов В.С.

Повестка дня:

1. Об утверждении сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников БУЗ «Больница» по определению стимулирующих выплат за период с 01.07.2020 по 01.12.2020.

Слушали:

Васильеву Е.И., главного бухгалтера, которая сообщила Комиссии, что стимулирующий фонд оплаты труда на 2020 год составляет 707 тыс. руб., и предложила Комиссии распределить стимулирующий ФОТ оплаты труда на 2 полугодие 2020 года в соответствии со сводными оценочными листами выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности врачей, среднего и младшего медицинского персонала и других работников БУЗ.

Выступили:

Председатель комиссии:

Размер стимулирующих выплат за определенный период определяется следующим образом: производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга эффективности профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период. Фонд стимулирующих выплат каждого структурного подразделения делится на сумму баллов всех его работников. Это дает стоимость одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат. Врачам и среднему медицинскому персоналу устанавливают стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

Критерии и показатели эффективности деятельности работников БУЗ были согласованы на заседании Управляющего совета и закреплены протоколом (Протокол №1 от 01.01.2020).

Комиссия распределила стимулирующие выплаты и определила итоговый балл в денежном эквиваленте.

Врачи терапевтического отделения:

Всего баллов	979
Стоимость одного балла	89 руб. 40 коп.
Фонд стимулирования	87 525 руб. 17 коп.

Врачи урологического отделения:

Всего баллов	493
Стоимость одного балла	69 руб. 25 коп.
Фонд стимулирования	34 142 руб. 67 коп

Решили:

1. Распределить стимулирующую часть фонда оплаты труда на 2 полугодие 2020 года в соответствии со сводными оценочными листами выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности работников БУЗ (сводные оценочные листы прилагаются)

За – 12 чел.

Воздержались – нет

Против - нет

Решение принято.

Председатель: Васильев А.А.
Секретарь: Смирнова П.И.

Приложение №1
к Положению о комиссии
по распределению стимулирующих выплат
работникам ГБУЗ

Оценочный лист (составляется работником)

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы врача-терапевта И.И. Иванова на выплату стимулирующего характера за период работы с 01.07.2020 по 01.12.2020.

Выплата за стаж	Выплаты за качество выполняемых работ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Личный трудовой вклад в результативность работы учреждения.	Персональные выплаты	Итого
15%	100 баллов	100%	100%	25 % районный коэффициент	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.
Иванов И.И. 03.12.2020

Принято 03.12.2020

Приложение №2
к Положению о комиссии
по распределению стимулирующих выплат
работникам ГБУЗ

Сводный оценочный лист

Оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников БУЗ «Больница» на выплату стимулирующего характера за период работы 01.07.2020 по 01.12.2020.

ФИО и должность работника	Количество баллов самооценки	Количество баллов, данных Комиссией	Причина в разнице результатов	Итого

1. Иванов И.И. Врач-терапевт	340	200	Снять 25 баллов за невыполнение плана приема пациентов, 50 баллов за жалобу от пациента на врача, снять 75 баллов за опоздание на работу 15.11.2020	
---------------------------------	-----	-----	---	--