



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министър на здравеопазването

Рег. № 20-00-527/10.07.19г.

ДО
ИЗПЪЛНИТЕЛНИТЕ ДИРЕКТОРИ/УПРАВИТЕЛИТЕ
НА ДЪРЖАВНИТЕ И ОБЩИНСКИТЕ ЛЕЧЕБНИ
ЗАВЕДЕНИЯ ЗА БОЛНИЧНА ПОМОЩ

Относно: Методика за образуване на разходите за персонал и работните заплати на медицинския и немедицинския персонал в държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

Приложено Ви изпращам Методика за образуване на разходите за персонал и работните заплати на медицинския и немедицинския персонал в държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ.

Настоящата методика е разработена с цел да предостави общи, препоръчителни насоки, относно реда и начина за образуването на разходите за персонал и да гарантира справедливост и прозрачност при определянето на заплатите на работещите в държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ.

Приложение: Съгласно текста

С уважение,

КИРИЛ АНАНИЕВ

Министър на здравеопазването



МЕТОДИКА

ЗА ОБРАЗУВАНЕ НА РАЗХОДИТЕ ЗА ПЕРСОНАЛ И РАБОТНИТЕ ЗАПЛАТИ НА МЕДИЦИНСКИЯ И НЕМЕДИЦИНСКИЯ ПЕРСОНАЛ В ДЪРЖАВНИТЕ И ОБЩИНСКИТЕ ЛЕЧЕБНИ ЗАВЕДЕНИЯ ЗА БОЛНИЧНА ПОМОЩ

I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 1. Настоящата методика урежда реда и начина за определяне на разходите за персонал в държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ, наричана по-нататък за краткост „Методика“.

Чл. 2. Целите на настоящата Методика са:

1. Гарантиране на справедливи, обективни и прозрачни процедури при определяне на индивидуалните работни заплати;
2. Недопускане на всякакви форми на дискриминация или неравностойно третиране на персонала при определяне на размера на възнагражденията.

II. ОПРЕДЕЛЯНЕ РАЗМЕРА И СТРУКТУРАТА НА РАЗХОДИТЕ ЗА ПЕРСОНАЛ В ЛЕЧЕБНИ ЗАВЕДЕНИЯ ЗА БОЛНИЧНА ПОМОЩ

Чл. 3. Лечебните заведения за болнична помощ определят размера и структурата на разходите за персонал чрез вътрешни правила, които следва да са съобразени с настоящата Методика и да отразяват спецификата на конкретното лечебното заведение, неговата организационна структура и дейност.

Чл. 4. Вътрешните правила по чл.3 се утвърждават от изпълнителният директор/управителят на лечебното заведение, при спазване на чл. 37 от Кодекса на труда, чл. 69 от Закона за лечебните заведения и Стандартите за финансовата дейност, прилагани от държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ и комплексни онкологични центрове.

Чл. 5. (1) Разходите за персонал се осигуряват в размер, който не води до нарушаване на текущата оперативна дейност и увеличение на просрочените задължения, както и до затруднения в обслужването на текущите задължения. Източник за образуване на разходите за персонал са реализираните приходи от:

1. извършени медицински дейности по договор с НЗОК;
2. извършени медицински дейности, финансирани по реда на Наредба № 3 2019 г. за медицинските дейности извън обхвата на задължителното здравно осигуряване, за които Министерството на здравеопазването субсидира лечебни заведения, и за критериите и реда за субсидиране на лечебни заведения (обн. ДВ, бр. 29 от 2019 г.);
3. извършени медицински услуги и допълнително поискани услуги по цени, определени от лечебното заведение, съгласно Наредбата за осъществяване правото на достъп до медицинска помощ (обн. ДВ, бр. 45 от 2006 г.);
4. потребителска такса, съгласно чл. 37, ал. 1, т. 2 от Закона за здравното осигуряване;
5. извършени медицински услуги по сключени договори с други лечебни заведения и застрахователни дружества;
6. наем на активи;
7. извършени дейности по договори за клинични изпитвания и други.

(2) Разходите за персонал се осигуряват в размер не по-малък от 50 на сто от отчетените приходи по ал. 1 т. 1, 2, 4, 5 и 6.

Чл. 6. (1) При разпределяне на общите разходи за персонал се спазват следните приоритети:

1. Изпълнителният директор/ управителят на лечебното заведение приоритетно осигурява разходите за основна работна заплата, допълнителни възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит, положен извънреден и нощен труд, за време на разположение, за придобит образователна или научна степен, както и други възнаграждения с постоянен и непостоянен характер, съгласно Кодекса на труда, друг нормативен акт или в колективен трудов договор и задължителните осигурителни вноски, съгласно Кодекса за социално осигуряване.

2. В случай, че са изпълнени условията, определени със Стандартите за финансовата дейност, прилагани от държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ и комплексни онкологични центрове, могат да се изплащат допълнителни възнаграждения за извършени дейности и постигнати резултати от дейността.

(2) Общата сума на допълнителните възнаграждения за извършени дейности и постигнати резултати от дейността се определя в размер до 50 на сто от разходите за персонал, формирани по реда на чл.5, ал. 2.

(3) Извън случаите по ал. 2, допълнителни възнаграждения за извършени дейности и постигнати резултати от дейността с източник приходите по чл. 5, ал. 1, т. 3 и т. 7 се изплащат според индивидуалния принос и вътрешните правила по чл. 3.

Чл. 7. (1) Индивидуалното възнаграждение включва следните компоненти:

1. основна работна заплата;
2. допълнителни възнаграждения с постоянен и непостоянен характер в съответствие с Кодекса на труда;
3. допълнителни възнаграждения за извършени дейности и постигнати резултати, съгласно чл. 6 т. 2.

(2) Размерът на основната работна заплата се определя в съответствие с утвърдените вътрешни правила, съгласно чл. 3 и се отразява в индивидуалния трудов договор на работника/служителя.

(3) При промяна на размера на минимална работна заплата за страната, може да се преразглеждат определените по реда на ал. 2 основни заплати, с оглед запазването на обективно установените съотношения на основните заплати по категории персонал. Препоръчително е съотношението между основните работни заплати за лекар, специалист по здравни грижи и санитар-болногледач да е 2,2 : 1,7 : 1, при спазване на разпоредбите на чл. 5, съобразно спецификата и разпоредбите в тази сфера на лечебното заведение.

Чл. 8. Основната работна заплата или части от нея не могат да се заменят с допълнителни възнаграждения или други плащания по индивидуалното трудово правоотношение.

III. ДОПЪЛНИТЕЛНИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ИЗВЪРШЕНИ ДЕЙНОСТИ И ПОСТИГНАТИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЕЙНОСТТА

Чл. 9. На медицинския и немедицинския персонал в лечебните заведения за болнична помощ могат да се изплащат допълнителни възнаграждения за извършени дейности и постигнати резултати от дейността, като размерите, реда и начина за

изплащане на тези допълнителни възнаграждения се определят с вътрешните правила по чл. 3.

Чл. 10. Размерът на средствата за допълнителни възнаграждения по чл. 9 може да се определя ежемесечно, тримесечно или на годишна база от изпълнителя директор/управителя на лечебното заведение при спазване на Стандартите за финансовата дейност, прилагани от държавните и общинските лечебни заведения за болнична помощ и комплексни онкологични центрове.

Чл. 11. (1) Във вътрешните правила по чл. 3 се определя методиката за определяне на индивидуалният размер на допълнителното възнаграждение на база получена оценка на индивидуалният принос за постигнатите резултати от дейността.

(2) При определянето на индивидуалната оценка могат да бъдат заложили следните критерии за оценка на индивидуалният принос на работника/служителя за постигнатите резултати от дейността:

1. За медицински персонал:

- Ефективно отработено работно време за съответния период;
- Принос на лицето за изпълнение и подобряване на лечебно-диагностичната дейност през съответния период (брой преминали пациенти, принос за подобряване на работната среда, въвеждане на нови технологии и др.);
- Коефициент на тежест, с оглед на извършваната професионална дейност в структурното звено;
- Отношение/ комуникация с пациента и др.

2. За работници/служители не участващи пряко в лечебно-диагностичната дейност:

- Ефективно отработено работно време за съответния период;
- Принос на лицето за подобряване на работната среда, въвеждане на нови технологии, инициативност и др.;
- Отношение/ комуникация с гражданите, потребителите, контрагентите и колегите;
- Срочно и качествено изпълнение на поставените задачи и др.

(3) При определянето на индивидуалната оценка, както и размера на възнаграждението се вземат под внимание реда за отчитане и контрол на извършената работа, както и неизпълнението на основни задължения или поставени задачи.

(4) Максималният размер на допълнителното възнаграждение не може да надвишава 80 на сто от размера на основната заплата за заеманата длъжност за работещите, не пряко свързани с лечебно–диагностичния процес и трикратния размер за работещите, пряко свързани с лечебно – диагностичния процес.

Чл. 12. Индивидуалните размери на допълнителните възнаграждения по чл. 9 се определят въз основа на оценките по реда и критериите на чл. 11.

IV. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Чл. 13. (1) В извлеченията от ведомостите за възнаграждения на персонала се отразяват по отделно всички елементи на брутно възнаграждение и удръжките, начислени от работодателя за съответния период.

(2) На работниците/служителите не се предоставят извлечения за доходите, съдържащи частична информация за изплатените възнаграждения, обезщетения и други.

(3) На работниците/служителите задължително се издава служебна бележка за годишния доход, в която са включени всички елементи на възнаграждението, изплатено през годината.