

ИЗВЕШТАЈ ЗА ПРОЦЕНКА НА ВЛИЈАНИЕТО НА РЕГУЛАТИВАТА

Назив на министерство:	Министерство за здравство
Назив на предлогот на закон:	Предлог-закон за изменување и дополнување на Законот за здравствената заштита, по скратена постапка
Одговорно лице и контакт информации:	Ангелина Бачановиќ, дипл. правник angelina.bacanovik@zdravstvo.gov.mk Дејан Д. Николовски, дипл. правник dejan.nikolovski@zdravstvo.gov.mk
Вид на Извештај	<input checked="" type="checkbox"/> Нацрт <input type="checkbox"/> Предлог
Обврската за подготовка на предлогот на закон произлегува од:	<input type="checkbox"/> Годишната програма за работа на Владата на Република Македонија <input type="checkbox"/> НПАА <input type="checkbox"/> Заклучок на Владата на Република Македонија <input type="checkbox"/> Друго
Поврзаност со Директивите на ЕУ	
Дали нацрт извештајот содржи информации согласно прописите кои се однесуваат на класифицираните информации	<input type="checkbox"/> Да <input checked="" type="checkbox"/> Не
Датум на објавување на нацрт Извештајот на ЕНЕР:	23 август 2017 година
Датум на доставување на нацрт Извештајот до Министерството за информатичко општество и администрација:	
Датум на добивање на мислењето од Министерството за информатичко општество и администрација:	
Рок за доставување на предлогот на закон до Генералниот секретаријат	

1. Опис на состојбите во областа и дефинирање на проблемот

1.1 Опис на состојбите

Со Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија”, бр. 43/12, 145/12, 87/13, 164/13, 39/14, 43/14, 132/14, 188/14, 10/15, 61/15, 154/15, 192/15, 17/16 и 37/16), се уредуваат прашањата кои се однесуваат на системот и организацијата на здравствената заштита и вршењето на здравствената дејност, загарантираните права и утврдените потреби и интереси на државата во обезбедувањето на здравствената заштита, здравствените установи, вработувањето, правата и должностите, одговорноста, евалуацијата, престанокот на вработувањето, заштитата и одлучувањето за правата и обврските на здравствените работници и здравствените соработници, квалитетот и сигурноста во здравствената дејност, коморите и стручните здруженија, рекламирањето и огласувањето на здравствената дејност, вршењето на здравствена дејност во вонредни услови и надзорот над вршењето на здравствената дејност.

Со Законот е уредено, покрај другото, раководењето со јавните здравствени установи. Така согласно член 104 став (1) раководен орган на јавна здравствена установа односно директор го организира и раководи процесот на трудот, го води работењето на јавната здравствена установа, самостојно донесува одлуки во рамките на своите надлежности, ја претставува и застапува јавната здравствена установа спрема трети лица и е одговорен за законитоста на работењето на јавната здравствена установа и за обврските што се преземаат во правниот промет. Со член 105 е направен исклучок од оваа законско решение така што во јавна здравствена установа: здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт се именуваат двајца директори и тоа организациски директор и медицински директор кои се одговорни за работењето на јавната здравствена установа и за обврските што се преземаат во правниот промет во согласност со надлежностите утврдени со овој или друг закон, подзаконските прописи и менаџерскиот договор.

Согласно овие законски одредби, во здравствениот систем постојат вкупно 41 јавна здравствена установа во кои се именувани двајца директори: еден здравствен дом, три клинички болници, пет институти, еден универзитетски институт, 30 универзитетски клиници и еден универзитетски клинички центар. А, согласно член 328 став (3), уште во една јавна здравствена установа која ќе продолжи да работи во друг вид установа- институт, по таквата трансформација, треба да се именуваат двајца директори.

За прв пат со Законот за изменување и дополнување на Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија”, бр.3/2007) се вовеле решение според кое раководниот орган во јавните здравствени установи е составен од две лица кои се подеднакво одговорни за работењето на установата и за обврските што се преземаат во правниот промет. Од примената на ова решение во пракса произлезе потребата од измена на тогашниот закон (Закон за изменување и дополнување на Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија”, бр. 88/10) во насока на задржување на ова решение но само во јавните здравствени установи универзитетски клинички центри, универзитетски клиници, клинички болници, здравствени домови со над 1000 вработени и институти. Исто решение е содржано и во важечкиот Закон за здравствената заштита. По завршувањето на мандатот, и покрај тоа што овие лица конкурирале на јавен конкурс за вработување на работно место директор, истите остануваа да работат во установите, без оглед дали има потреба од тој профил на кадар, со што се зголемува бројот на вработените. Ова особено беше изразено во периодот по донесување на Законот за изменување и дополнување на Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија”, бр. 88/10) кога сите лица на кои им престана мандатот по сила на закон, а кои побараа, беа вработени во јавните здравствени установи.

Основната плата и делот за успешност до донесувањето на Законот за здравствената заштита („Службен весник на Република Македонија“ бр. 43/12) беше уредено со прописите за работни односи и колективните договори. Во 2012 беа внесени неколку одредби со кои се задржа приодот дека ова е материја која е регулирана со колективен договор и се доразработи начинот на кој ќе се утврдува успешноста. Подоцнежните измени на Законот и одлуките што ги донесоа управните одбори на здравствените установи доведоа до проблеми при исплатата на платите во установите особено нарушување на меѓучовечките односи и незадоволство кај здравствените работници што се одрази во секојдневното работење заради необезбедување на дополнителни средства, туку воведување на „принцип на наградување и казнување во рамките на истите средства„ .

1.2 Причини за проблемите кои се предмет на разгледување

Покрај разграничувањето на надлежностите помеѓу организацискиот и медицинскиот директор, односно утврдувањето на заеднички надлежности во Законот досегашното искуство во примената покажа низа слабости особено во јавните здравствени установи во кои заради несоработка на лицата кои беа именувани за директори се јавуваа практични проблеми за реализација на акти и постапки каде што се бара актите и финансиските документи од заедничка надлежност на директорите на јавната здравствена установа од членот 105 од Законот да бидат потпишани од двајцата директори. Постапките се пролонгираа до донесување на одлуки од управните одбори, што се неповолно се одразуваше на организацијата на работата и меѓучовечките односи. Ваквото решение дополнително финансиски ја оптоварува работата на установите (просечно платата за овие лица, согласно колективниот договор, во зависност од работниот стаж изнесува од околу 54.000 до 62.000 денари во нето, односно од 81.000 до 93.000 денари во бруто), освен тоа се зголемија и трошоците на установите за користење на телефони, службени возила, службени патувања, дополнителни канцелариски трошоци, користење на секретарски услуги и др.

Нарушување на меѓучовечките и меѓуколегијалните односи и незадоволството кај здравствените работници при исплатата на плати се одрази во секојдневното работење и квалитетот на здравствените услуги. Вреднувањето на квалитетот за да се обезбеди што поголем „учинок“, за да се добие повисока плата го доведе во прашање квалитетот (несакани грешки при поставување на дијагнози, пропишување на терапија).

2. Цели на предлог регулативата

Целта на измените и дополнувањата е да се воспостави поефикасно и поефективно организирање на работата во установите со организациска поставеност во која лицето именувано за директор ќе биде одговорно за работата на установата и да се намалат трошоците поврзани со платите и другите трошоци за нивно работење во јавните здравствени установи: здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт и основната плата и делот за успешност да се утврдува согласно колективен договор.

3. Можни решенија (опции)

3.1 Опис на решението „не прави ништо“

И понатаму ќе бидат присутни проблемите со организирањето на работата во установите со организациска поставеност во која има двајца директори и нарушување на меѓучовечките и меѓуколегијалните односи.

3.2 *Опис на можните решенија (опции) за решавање на проблемот*

- укинување на решението двајца директори да бидат именувани во јавните здравствени установи: здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт и воспоставување на поефикасно и поефективно организирање на работата во установите и намалување на трошоците поврзани со платите и другите трошоци за нивно работење во јавните здравствени установи: здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт .
- основната плата и делот за успешност да се утврдува согласно колективен договор

4. **Проценка на влијанијата на регулативата**

Можни позитивни и негативни влијанија од секоја од опциите:

4.1 *Економски влијанија*

4.2 *Фискални влијанија*

Во 41 здравствена установа ќе се намалат трошоците на установите за плата (просечно платата за овие лица, согласно колективниот договор, во зависност од работниот стаж изнесува од околу 54.000 до 62.000 денари во нето, односно од 81.000 до 93.000 денари во бруто) и трошоците на установите за користење на телефони, службени возила, службени патувања, дополнителни канцелариски трошоци, користење на секретарски услуги и др.

4.3 *Социјални влијанија*

4.4 *Влијанија врз животната средина*

4.5 *Административни влијанија и трошоци –*

а) трошоци за спроведување

Ќе се намалат административните трошоци за подготовка на материјали и спроведување на одлуките на Управниот одбор поврзани со заедничката надлежност.

б) трошоци за почитување на регулативата

5. **Консултации**

5.1 *Засегнати страни и начин на вклучување*

Во процесот се вклучени надлежните сектори во Министерството за здравство, Самостојниот синдикат на вработените во универзитетски клиници, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи во Република Македонија, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита, Лекарската комора, Стоматолошката комора и Фармацевтската комора преку работна група, работни средби и писмени мислења и предлози.

5.2 Мислењата кои не биле земен предвид и зошто

Нема

6. Заклучоци и препорачано решение

6.1 Споредбен преглед на позитивните и негативните влијанија на можните решенија (опции)

- Се очекува позитивно влијание од укинувањето на решението за именување на двајца директори во одделни јавни здравствени установи (здравствен дом со над 1.000 вработени, универзитетски клинички центар, универзитетска клиника, клиничка болница, универзитетски институт и институт) со што се очекува воспоставување на поефикасно и поефективно организирање на работата во установите и намалување на трошоците поврзани со платите и другите трошоци за нивно работење во јавните здравствени установи
- Делот од плата за успешност да се утврдува согласно колективен договор и да биде предмет на договарање помеѓу партнерите.

6.2 Ризици во спроведувањето и примената на секое од можните решенија (опции)

6.3 Препорачано решение со образложение

- Укинување на решението именување на двајца директори во одделни јавни здравствени установи;
- Делот од плата за успешност да се утврдува согласно колективен договор.

7. Спроведување на препорачаното решение

7.1 Потреба од менување на закони и подзаконска регулатива во областа или други сродни области

Потребно е изменување и дополнување на постојниот Закон за здравствената заштита.

7.2 Потребни подзаконски акти и рок за нивно донесување

Нема

7.3 Органи на државната управа, државни органи и други органи надлежни за спроведување

Министерството за здравство

7.4 Активности за обезбедување на ефикасно спроведување на предлогот на закон

Именување на вршители на должноста директор и распишување на конкурси за именување на директори

8. Следење и евалуација

8.1 Начин на следење на спроведувањето

Ќе се донесе план за следење на спроведувањето на решенијата содржани во Законот.

8.2 Евалуација на ефектите од предлогот на закон и рокови

Согласно Планот за следење на спроведувањето на решенијата содржани во Законот ќе се изврши евалуација на ефектите.

Изјава од државниот секретар

Нацрт-извештајот за проценка на влијанието на регулативата е изготвен во согласност со Методологијата за проценка на влијанието на регулативата. Тој дава реална проценка на можните влијанија и очекуваните ефекти, како и трошоците кои се однесуваат на секоја од утврдените можни решенија (опции) за решавање на проблемот.

датум: _____

.....
потпис на државниот секретар