ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Оплата труда — главный источник, основная форма денежных поступлений работника, образующая основу его денежных доходов. Тот, кто нанимает работника, обязан компенсировать ему затраты труда, расходование рабочей силы денежной выплатой в виде заработной платы.

ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

1) **воспроизводственная**, заключается в том, что денежные выплаты работникам в форме оплаты их труда должны воссоздавать трудовой потенциал;
2) **компенсационная**, состоящая в том, что денежное вознаграждение за труд должно возмещать, компенсировать затраты рабочей силы, энергии в процессе выполнения трудовой деятельности;
3) **стимулирующая**, создающая материальную заинтересованность работника в повышении качества и эффективности работы, росте производительности труда;
4) **распределительно-оценочная**, в соответствии с которой часть денежных доходов, получаемых организацией, предприятием, учреждением, распределяется между работниками в форме оплаты их труда согласно их трудовому вкладу, вследствие чего заработная плата служит одним из способов оценки их трудовой деятельности.

Формы оплаты труда

ПОВРЕМЕННАЯ

Оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Повременная форма оплаты труда наиболее распространена в здравоохранении.

СДЕЛЬНАЯ

Оплата труда основывается на установлении заработной платы в зависимости от объема выполненной работы, оказанных услуг за определенный период времени.

Достоинство в том, что величина заработной платы непосредственно связана с количеством затраченного труда, измеренным в виде объема выполненной работы.

Системы оплаты труда

ПОВРЕМЕННАЯ

- Простая повременная
- Повременно–премиальная

СДЕЛЬНАЯ

- Прямая сдельная
- Сдельно-премиальная
- Сдельно-прогрессивная
- Косвенно-сдельная
- Аккордная

Повременная форма оплаты труда и ее разновидности

- **Тарифно-повременную** систему оплаты труда называют также ***простой повременной***, так как она включает только тарифную часть заработной платы, зависящую от величины отработанного времени и тарифных ставок (окладов). Простая повременная система наиболее применима к оплате труда специалистов и служащих.

- **Повременно-премиальная** оплата труда, в которой, кроме тарифного оклада, работник получает дополнительное денежное вознаграждение в виде премий за достижение количественных и качественных результатов, показателей. Премия может устанавливаться руководством медицинской организации в абсолютном исчислении либо в процентах к тарифному окладу.

Должностной оклад – это произведение отработанного времени на тарифную ставку.

Тарифная ставка есть выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных категорий работников в единицу времени. Размеры тарифных ставок оплаты труда работников бюджетной сферы фиксируются в утверждаемой Правительством Российской Федерации Единой тарифной сетке

Тарифная сетка представляет совокупность разделенных по разрядам оплаты труда тарифных ставок (месячных окладов) и тарифных коэффициентов, представляющих отношение тарифной ставки данного разряда к ставке первого разряда. Размеры тарифных коэффициентов тарифной сетки относительно устойчивы.

Тарифная сетка представляет средство дифференциации величины оплаты труда работников в зависимости от квалификационного уровня выполняемых ими работ, характеризуемого тарифным разрядом.

Сдельная форма оплаты труда и ее разновидности

- При **сдельно-прогрессивной** оплате расценки повышаются в соответствии с перевыполнением норм выработки без снижения качества услуг.
- **Сдельно-премиальная** система предусматривает увеличение расценок или всей суммы заработной платы за высокое качество работы, экономное расходование материалов и энергии, применение прогрессивных методов труда, бережное отношение к оборудованию, оказание дополнительных услуг. Но наряду с премиями может применяться механизм депремирования в виде штрафов за нарушение правил, низкое качество работы, нанесение материального ущерба.
- В **косвенно-сдельной** системе вознаграждение вспомогательного персонала ставится в зависимость от объема медицинских услуг, оказываемых медработниками, которых обслуживает вспомогательный персонал.
- **Аккордная система** основана на повышении расценок или общей величины заработной платы, если работы, услуги выполняются ускоренным образом в неурочное время или в сокращенные по сравнению с нормативными сроки.

Смешанная форма оплаты труда медицинских работников

Смешанная форма оплаты труда, сочетает признаки и свойства повременной и сдельной системы, т.е. тарифная часть оплаты дополняется нетарифной составляющей, отражающей текущую результативность работы.

Нетарифная часть включает премиальную составляющую, представляющую материальное поощрение за особые заслуги в текущей производственной деятельности, выходящие за пределы исполнения должностных, служебных обязанностей и дополнительные выплаты.

Дополнительные выплаты делятся на две категории. Надбавки к заработной плате за высокую интенсивность труда, за повышение квалификации и другие достижения и компенсационные доплаты связаны с дополнительными трудозатратами или работой в условиях, отличающихся от нормальных.

Дополнительные выплаты

Надбавки

- за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- за сложные и тяжелые условия труда;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за напряженность в труде.

Компенсационные доплаты

- за работу в ночное время;
- за работу с разделением смены на части;
- за совмещение должностей;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за дежурство на дому в нерабочее время;
- гарантийные доплаты несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня.

Формирование и распределение фонда оплаты труда в здравоохранении

Фонд оплаты труда медицинских учреждений принято делить на следующие составляющие его фонды:

- оплаты труда основного персонала;
- оплаты труда персонала параклинических учреждений;
- оплаты труда персонала вспомогательных подразделений;
- оплаты труда административно-хозяйственного и управленческого персонала;
- оплаты отпусков;
- материального поощрения.

Источники формирования фонда оплаты труда

1) бюджета (федерального, субъекта Федерации, местного);

2) средств обязательного медицинского страхования (ОМС) в соответствии с заключенными договорами на предоставление медицинских услуг
за счет ОМС;

3) средств, поступающих от организаций и лиц в счет оплаты услуг, предоставляемых на платных, коммерческих началах.

Распределение фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда распределяется между работниками медицинского учреждения с соблюдением целого ряда условий и правил. Учитываются условия и обязательства, зафиксированные в договорах, контрактах, трудовых соглашениях между администрацией и работниками. Принимаются во внимание должностные оклады и тарифные сетки и место, занимаемое в них работником в зависимости от должности, квалификации, профессии, образования. Действуют и факторы, характеризующие качество и результативность труда работника в период, за который выплачивается заработная плата, что находит отражение в виде так называемых коэффициентов трудового участия (КТУ).

Вопросы для самоподготовки:

1. Перечислите основные формы и системы заработной платы и кратко охарактеризуйте их.
2. Какие параметры учитываются при расчете оплаты труда персонала ЛПУ?
3. Какие критерии оценки труда среднего медицинского персонала Вы знаете?