

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЛПУ В НОВЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

N.V. Gusarova

THE DEVELOPMENT OF WAGE SYSTEM IN HEALTH FACILITIES IN THE NEW SOCIOECONOMIC CONDITIONS

В течение длительного времени труд работников медицинских учреждений оплачивался в соответствии с Единой тарифной сеткой (ЕТС). Размер оклада, или ставки заработной платы, каждого работника определялся в зависимости от должности (профессии), квалификационной категории. Недостатком данной системы являлось отсутствие связи между размером оплаты труда работника и качеством, результативностью и эффективностью его работы. Использование ЕТС не мотивирует работника к достижению высоких результатов труда, в связи с чем назрела необходимость перехода на иную систему оплаты труда.

В настоящее время в Российской Федерации ведется масштабная работа по переводу бюджетных учреждений всех уровней на **новую систему оплаты труда**, далее НСОТ (см. рис. 1).

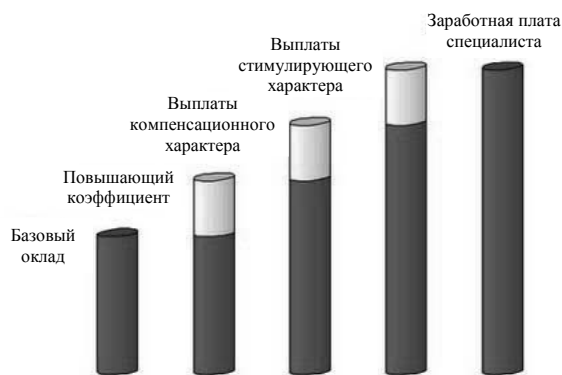


Рис. 1. Принципы НСОТ бюджетных учреждений здравоохранения

В основу построения новой системы оплаты труда положены такие принципы, как:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня образования и стажа работы;

- поэтапное приближение минимальной базовой ставки и минимального базового оклада к величине прожиточного минимума трудоспособного населения;

- использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной преимущественно на применении индивидуальных доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу, а также премирование за особые достижения в труде.

Полномочия устанавливать систему оплаты труда предоставлены трудовым законодательством непосредственно работодателю, то есть самому учреждению. При этом введение новой системы оплаты труда может осуществляться как путем принятия локального акта, так и путем заключения коллективного договора.

Новой системой оплаты труда предусматривается, что размеры окладов (ставок) заработной платы устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, по так называемым профессиональным квалификационным группам, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Базовые оклады (ставки), которые являются минимальными и не учитывают многих аспектов работы по данной должности, должны быть увеличены на коэффициенты, отражающие сложность работы, уровень квалификации работника

¹ Магистрант ФОМ НОУ ВПО «Российский новый университет».

© Гусарова Н.В., 2014.

(например, квалификационные категории, уровень образования, стаж и так далее).

В результате введения коэффициентов получаем не базовый оклад, а должностной оклад или же ставку заработной платы (фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда за единицу времени).

Определенный таким образом должностной оклад, или ставка заработной платы, составляет основную часть оплаты труда, обычно именуемую в нормативных документах базовой частью фонда оплаты труда. Это основная и гарантированная работнику часть заработной платы.

Помимо нее ТК РФ предусматривает выплату так называемой компенсационной части в виде доплат, надбавок и иных выплат. Компенсационные выплаты не являются постоянными и общими для всех работников данной должности. В этом заключается их принципиальное отличие от гарантированной части зарплаты, которая не зависит от переменных параметров.

Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых они выполняют свои должностные обязанности. Например, в районах Крайнего Севера люди работают в более сложных климатических условиях, за что и получают компенсацию; или выплата за вредность некоторым категориям медицинского персонала.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (ставкам) заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ.

Размеры и условия осуществления таких выплат в конкретном учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Также НСОТ предусматривает установление стимулирующих надбавок. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей. К ним в первую очередь относятся выплаты за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам.

Не следует путать такие выплаты с оплатой добросовестного исполнения должностных обязанностей. Работник, выполняющий весь объем

установленных по его должности обязанностей, получает за это оклад, или ставку заработной платы. Если же он не просто добросовестно работает, но добивается при этом высоких результатов, то тогда он и должен получать выплаты стимулирующего характера.

В настоящее время приказом Департамента здравоохранения города Москвы рекомендовано производить дополнительные выплаты стимулирующего характера врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу для повышения доступности амбулаторной медицинской помощи и качества оказываемых услуг.

Трудовые отношения оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

Для определения уровня выплат стимулирующего характера используются показатели и индикаторы деятельности специалистов, которые утверждаются каждым амбулаторно-поликлиническим учреждением в зависимости от видов медицинской деятельности. Такими показателями могут быть:

- процент выполнения нормативов объемов медицинской помощи на одну должность врача-специалиста исходя из функции врачебной должности;

- процент выявленных на ранней стадии случаев заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа случаев заболеваний, выявленных врачом-специалистом;

- процент выявленных запущенных случаев заболеваний по профилю врача-специалиста от общего числа случаев заболеваний, выявленных врачом-специалистом, и другие.

Учреждения здравоохранения ежемесячно анализируют выполнение дополнительного объема работы за предыдущий отчетный месяц, согласно дополнительному соглашению к трудовому договору в соответствии с показателями и индикаторами деятельности. Анализ выполнения работ осуществляется комиссионно, с обязательным ведением протокола комиссии и представлением фактических сумм выплат материального стимулирования на утверждение главному врачу медицинской организации.

Стимулирующая часть заработной платы имеет принципиальное отличие от ее других частей: стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они не могут быть равнительными, в силу своего назначения, и иметь право на их получение могут лишь те, кто достиг в работе показателей и результатов, определенных нормативными документами, действующими у работодателя [3; 4].

Стимулирующие выплаты должны назначаться исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, то есть свидетельствующие о достижениях и успехах в работе.

При установлении стимулирующих выплат следует всегда иметь в виду, что это эффективнейший инструмент управления работой коллектива [1].

Целью НСОТ является повышение качества работы учреждения, уход от уравнилельных подходов и обеспечение реального повышения доходов медицинских работников, и при этом – сделать это в отношении тех из них, кто обеспечивает наиболее высокое качество оказания медицинской помощи, вносит наибольший вклад в реализацию программы модернизации здравоохранения [2].

От реализации данного направления зависит обретение медиками заслуженного социального и профессионального престижа, достойного качества жизни и связанного с этим самоуважения и самоутверждения.

Литература

1. Григорьев Ю.И., Жукова М.В. Совершенствование организационной структуры управления лечебным учреждением как механизм социально-экономической адаптации к системе платного обслуживания в медицине // Экономика здравоохранения. – 2006. – № 1 (100). – С. 18–25.

2. Жукова М.В., Горшенина С.Т. Актуальные вопросы совершенствования экономических технологий управления лечебным учреждением // Вестник Российского нового университета. – 2013. – № 2. – С. 169–174.

3. Шамшурина Н.Г., Воропаева Л.А., Жукова М.В. Формирование перечня выплат стимулирующего характера и разработка индикаторов интенсивности, результативности и качества выполняемых работ персоналом медицинского учреждения // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – Вып. 2. – Тула : Изд-во ТулГУ, 2011. – Ч. 1. – С. 485–494.

4. Шамшурина Н.Г., Воропаева Л.А. Выплаты стимулирующего характера и индикаторы интенсивности и качества работ, выполняемых медицинским персоналом // Главная медицинская сестра. – 2011. – № 10. – С. 69–82.