

Оплата медицинских работников

Выполнила студентка
Группы М-01(2)-13
Данилова В.Ю.



- Оплата труда - основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительной отдаче своих трудовых усилий. Механизм этой связи по замыслу прост: «больше и лучше работаешь - больше платят. А если больше платят - работаешь еще больше и лучше». Оплата труда - главный источник, основная форма денежных поступлений работника, образующая основу его денежных доходов. Заработная плата должна не только возмещать трудовые затраты работника, но и стимулировать интерес к качественному труду.

Функции оплаты труда

- - воспроизводственная, заключающаяся в том, что денежные выплаты работникам в форме оплаты их труда должны воссоздавать трудовой потенциал;
- - компенсационная, состоящая в том, что денежное вознаграждение за труд должно возмещать, компенсировать затраты рабочей силы, энергии в процессе выполнения трудовой деятельности;
- - стимулирующая, создающая материальную заинтересованность работника в повышении качества и эффективности работы, росте производительности труда;
- - распределительно-оценочная, в соответствии с которой часть денежных доходов, получаемых 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. Существует универсальный принцип, согласно которому оплата труда должна соответствовать его количеству и качеству. Необходимо не только измерить количество и качество оплачиваемого труда, но и выразить их в денежных единицах

Формы труда

- Выделяют три основные формы оплаты труда: повременную, сдельную и договорную (контрактную).

Сдельная форма оплаты труда основывается на установлении заработной платы в зависимости от объема (количества) выполненной работы, оказанных услуг за определенный период времени (чаще всего - за месяц). Базовая формула расчета величины заработной платы, устанавливаемой по сдельной системе, имеет вид

$$\text{ЗП} = V_1 \times \text{РЦ}_1 + V_2 \times \text{РЦ}_2 + \dots + V_n \times \text{РЦ}_n,$$

где

ЗП - заработная плата работника в денежном измерении;

$V_1, V_2 \dots V_n$ - объемы соответственно первого, второго, n-го вида работ, услуг, выполненных работником за оплачиваемый период;

$\text{РЦ}_1, \text{РЦ}_2 \dots \text{РЦ}_n$ - расценки (плата за единицу объема данного вида работ, услуг) соответственно первого, второго, n-го вида работ, услуг;

n- количество видов работ, услуг, выполненных работником за оплачиваемый период.

- Многофакторная (контрактная) форма - объем заработной платы формируется на основе физических, умственных, нервных затрат с учетом количественных, качественных показателей работы. Анализ систем оплаты труда медицинских работников в России свидетельствует, что целесообразно переходить к смешанной форме оплаты труда, сочетающей признаки и свойства повременной и сдельной системы. Необходимо модернизировать повременную систему в направлении достижения большей вариантности тарифной части оплаты и дополнения тарифной части весомой нетарифной составляющей, отражающей текущую результативность работы.

- Повременная форма оплаты труда наиболее распространена в здравоохранении, ей принадлежит ведущее место в бюджетной сфере, финансируемой из средств федерального, регионального и местных бюджетов. Это достаточно простая и удобная форма, но и ее применение порождает ряд проблем. Базовая формула, по которой устанавливается заработная плата работника, имеет вид

- **$ЗП = ОВ \times ТС$** , где

- ЗП - фактически отработанное время в часах, регистрируемое в таблице (ведомости учета рабочего времени) за оплачиваемый период;
- ТС - часовая тарифная ставка оплаты труда работника данной категории, установленная в соответствии с тарифной сеткой или иным способом.
- Если величина отработанного времени строго соответствует нормативно установленной для данной категории работников, то из выделение на отработанного времени строго соответствует нормативно установленной для данной категории работников. равнелчесо произведение этого времени на тарифную ставку представляет должностной оклад. Тарифные месячные оклады

Надбавки и доплаты

Надбавки к заработной плате выплачиваются за высокую интенсивность труда, за повышение квалификации и другие достижения:

- за продолжительность непрерывной работы в ЛПУ;
- 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.

Доплаты. Для работников здравоохранения предусмотрены следующие виды доплат:

- за совмещение должностей;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за дежурство на дому в нерабочее время.

Премирование

Премии могут выражаться в двух основных формах:

- 1. поощрение за особые заслуги или определенные достижения результатов труда в рамках системы оплаты труда;
- 2. награждение отличившихся работников вне системы оплаты труда.
- Премирование возможно тогда, когда используемая система оплаты труда не предусматривает оценку индивидуального трудового вклада работника и не осуществляет определенной стимулирующей функции. Премирование, прежде всего, должно быть направлено на повышение материальной заинтересованности медицинских сестер в оказании качественной медицинской помощи населению, в достижении наилучших результатов труда

Расчет дополнительной заработной

платы

- Под дополнительной заработной платой понимаются выплаты компенсационного характера: - за работу в праздничные и выходные дни; - оплата очередных ежегодных и дополнительных отпусков (компенсации за неиспользованный отпуск);
- В расчетах не учитываются: - премии и материальная помощь работникам, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений; - оплата работникам дополнительно предоставляемых (сверх предусмотренных законодательством) отпусков. Дополнительная заработная плата включается в затраты через коэффициент и исчисляется по отношению к основной заработной плате всего персонала:
- **$K_d = Z_{Пд} : Z_{Пт}$**
- где K_d - коэффициент заработной платы дополнительной;
- $Z_{Пд}$ - заработная плата дополнительная;
- $Z_{Пт}$ - заработная плата всего персонала.
- Заработная плата медицинского работника может устанавливаться как в самом трудовом договоре, так и с указанием на штатное расписание клиники