

ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ



ВЫПОЛНИЛА: СТУДЕНТКА ГРУППЫ
М-02(2)-14

ЧУГУНОВА МАРИЯ ЮРЬЕВНА

ПРОВЕРИЛ: ДОЦЕНТ, К.М.Н.
ОЛАНГИН ОЛЕГ ИОСИФОВИЧ

ПЛАН:

1. Введение
2. Функции оплаты труда
3. Система оплаты труда
4. Тарифная система как элемент организации оплаты труда
5. Порядок определения окладов (ставок)
6. Надтарифные выплаты
7. Вывод
8. Список использованной литературы

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда - основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительной отдаче своих трудовых усилий. 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

- 1)воспроизводственная**, заключающаяся 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 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 И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Различают три основные формы оплаты труда:

- повременную,
- сдельную,
- договорную (контрактную)



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.



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).

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



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 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.*



ТАРИФНАЯ СИСТЕМА КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Тарифная система – совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов), тарифных коэффициентов и условий их применения (классификатор профессий, квалификационных справочников, перечней условий труда и т.п.) для оплаты труда.

В современной рыночной экономике квалификация работников выступает в качестве важнейшего фактора дифференциации заработной платы. Кроме накопленного производственного опыта, показателями, характеризующими квалификацию, являются уровень и продолжительность общего и профессионального образования и обучения.



В субъектах РФ с 2007 г. Осуществлен перевод медработников на новые системы оплаты труда ПКГ* взамен региональных тарифных сеток.

В соответствии с действующими нормативными правовыми актами субъектов по оплате труда работников учреждений здравоохранения системы оплаты труда включают:

- 1- оклад (должностной оклад);***
- 2- выплаты компенсационного характера;***
- 3- выплаты стимулирующего характера***

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – это группы профессий рабочих и должностей служащих государственных и муниципальных учреждений, объединенные по сферам деятельности и с учетом уровня квалификации таких работников (ст. 144 ТК РФ).*

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (СТАВОК)

*Трудовое законодательство содержит понятия **базового оклада** (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы – это минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, отнесенного к соответствующей ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).*

В ПКГ должности служащих и профессии рабочих, утвержденных Минздравсоцразвития распределены по квалификационным уровням, которые отражают объем знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работников.

НАДТАРИФНЫЕ ВЫПЛАТЫ

К надтарифным выплатам относятся компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты включают:

- дифференцированные надбавки за продолжительность непрерывной работы (*сверхурочная работа*), которые являются компенсацией за работу с повышенной психоэмоциональной напряженностью в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- доплаты за работу в ночное время.

К выплатам *стимулирующего характера* отнесены:

- доплата за почетное звание ("Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения");
- другие стимулирующие выплаты (премии, доплаты, надбавки за напряженность в работе и др.),
- за стаж работы, выслугу лет.

НАДТАРИФНЫЕ ВЫПЛАТЫ

Размеры надбавок для медработников установлены постановлением Минтруда России *«О размерах надбавок и доплат работников здравоохранения и социальной защиты населения»*.

Согласно пункту 2 данного документа, **размер надбавок за каждый час работы в ночное время составляет:**

- для медработников и водителей санитарного транспорта – 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада);
- медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой, неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи станций скорой и неотложной медицинской помощи – 100 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечивать установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям (совершенствование з/п).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Табурчак П.П., Тумин В.М. Экономика предприятия. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2002. – с.-41.
2. Галькович Р.С. Основы менеджмента. / Р.С. Галькович – М.: ВЛАДОС, 1998. – с.-162.
3. Волгин Н. О необходимости законодательного регулирования фондов оплаты труда. // Человек и труд. – 2003. - №7. – с.-71-72.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!