

*Ишенова К.С.*

**САЛАМАТТЫК САКТОО УЮМУНУН ЭМГЕК АКЫ ФОРМАСЫ МЕНЕН  
ОЛУТТУУ СИСТЕМАСЫНЫН АНАЛИЗИ**

*Ишенова К.С.*

**АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ СИСТЕМ И ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА В  
ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

*K.S. Ishenova*

**ANALYSIS OF EXISTING SYSTEMS AND FORMS OF REMUNERATION IN HEALTH  
CARE ORGANIZATIONS**

УДК 331.23:614.2

*Бул макалада саламаттык сактоо уюмундагы эмгек акыга болгон негизги аспектилер, ошондой эле эмгек акы бюджеттик квалификациялык чыгымдар каралат.*

*Негизги сөздөр: айлык маяна, бюджеттик уюмдар, эмгек акы, кошумча төлөм.*

*В статье рассмотрены основные аспекты оплаты труда в организациях здравоохранения, а также бюджетная классификация расходов на оплату труда.*

*Ключевые слова: заработная плата, бюджетное учреждение, оплата труда, доплаты.*

*The article describes the main aspects of wages in health care organizations, as well as budget classification of labor costs.*

*Key words: wages, budgetary institution, wages, bonuses.*

Под заработной платой понимается вознаграждение работникам, выплачиваемое работодателем за их труд или часть национального дохода, распределяемого между работниками предприятия. Основные задачи учета труда и заработной платы:

- точный учет личного состава работников
- точный учет отработанного времени
- правильное исчисление суммы оплаты труда и удержаний из нее
- своевременный и правильный учет расчета с работниками учреждения, социальным фондом, с налогом.
- обеспечить стимулирующую роль оплаты труда.

В системе здравоохранения заработная плата начисляется на основании положения, утвержденного постановлением Правительства от 26 мая 2011 года N 246 “Положение об оплате труда работников здравоохранения Кыргызской Республики”.

Заработная плата работников здравоохранения состоит из базового оклада, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры базовых окладов в системе здравоохранения устанавливаются постановлением Правительства Кыргызской Республики.

Заработная плата работников здравоохранения исчисляется с учетом выполнения нормы рабочего времени и коэффициента трудового участия. Все

надбавки и доплаты, указанные в настоящем Положении, исчисляются в установленных размерах к базовому окладу, без учета других повышений и надбавок (за исключением доплат, которые предусмотрены законодательством Кыргызской Республики).

Руководители организаций здравоохранения, при необходимости, могут заключать трудовые договоры с определением фиксированной суммы в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, утвержденного бюджетом на соответствующий финансовый год.

Базовый оклад – это фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение должностных обязанностей на одну ставку за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата – вознаграждение (возмещение) за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в виде надбавок и доплат устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах к должностному (тарифному) окладу.

Стимулирующие надбавки – это надбавки сверх установленного базового оклада, которые стимулируют работников к достижению более высоких производственных показателей, повышению профессионального мастерства и производительности труда.

Доплаты – это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Дополнительная заработная плата образуется за счет экономии консолидированного фонда оплаты труда и распределяется через коэффициент трудового участия.

Коэффициент трудового участия (далее -КТУ) - обобщенная качественная и количественная оценка трудового вклада каждого работника в общие результаты, используемая при коллективной оплате

труда.

Трудовой паспорт – форма, разработанная Министерством здравоохранения Кыргызской Республики, отражающая результаты работы каждого работника за текущий период для определения КТУ.

Нормы нагрузки – это количественная оценка объемов работ (услуг), выполняемых работниками за определенный промежуток времени.

Выслуга лет – это период времени, в течение которого работник выполнял профессиональную деятельность в системе здравоохранения.

Компенсационные доплаты. В системе здравоохранения устанавливаются компенсационные доплаты к базовым окладам работников с учетом условий, специфики работы в отдельных организациях, подразделениях.

К компенсационным относятся доплаты:

- за работу в условиях высокогорья и отдаленных зонах Кыргызской Республики;
- за работу в сельской местности;
- за работу в особых условиях труда;
- другие доплаты, установленные законодательством Кыргызской Республики.

Размер и порядок выплаты вышеперечисленных доплат к базовому окладу, устанавливаются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Стимулирующие надбавки. В системе здравоохранения устанавливаются стимулирующие надбавки к базовым окладам работников с целью повышения профессионализма и качества работ/услуг.

К стимулирующим надбавкам относятся надбавки:

- работникам здравоохранения, имеющим ученую степень;
- лицам, имеющим почетные звания "Заслуженный врач Кыргызской Республики", "Заслуженный работник здравоохранения Кыргызской Республики";
- работникам здравоохранения за квалификационную категорию;
- за выслугу лет;
- через КТУ за счет экономии консолидированного фонда оплаты труда;
- другие надбавки, начисление которых не противоречит законодательству Кыргызской Республики.

Размер и порядок выплаты вышеперечисленных надбавок к базовому окладу устанавливаются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Со стороны органов местного самоуправления могут быть выделены целевые стимулирующие надбавки работникам системы здравоохранения. В отдельных случаях, по согласованию с органами местного самоуправления, данные средства могут быть перераспределены в виде дополнительной заработной платы через применение КТУ.

Оплата труда руководителей организаций здра-

воохранения.

Применение доплат к базовым окладам руководителей организаций здравоохранения по группам организаций здравоохранения:

Группа	Наименование	Доплаты к базовому окладу
I группа	Национальные центры, клиники устанавливается доплата научно-исследовательских институтов, научные центры и республиканские организации здравоохранения	в размере 10 процентов к базовому окладу руководителя учреждения
II группа	Организации областного уровня и городов республиканского значения	Устанавливается доплата в размере 5 процентов к базовому окладу руководителя учреждения
III группа	Территориальный уровень (организации здравоохранения в районах и городах)	Базовый оклад руководителя учреждения

Размер заработной платы руководителя организации не должен превышать трехкратного размера консолидированной средней заработной платы работников по организации.

Другие вопросы оплаты труда. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру базовый оклад устанавливается на 5 процентов ниже базового оклада руководителя организации.

Врачам-руководителям организаций здравоохранения и их заместителям разрешается вести в организациях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени, с выплатой им 25 процентов от базового оклада соответствующей должности.

Объем выполненной работы врачей-руководителей и их заместителей по специальности, должен отражаться в соответствующих медицинских и бухгалтерских документах [4].

Персоналу протезно-ортопедических подразделений, отделений гемодиализа, хирургических отделений всех наименований, оперирующих больных в организациях здравоохранения, устанавливается доплата в размере 15 процентов от базового оклада по должности.

Доплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются:

- заведующим (отделением, отделом, лабораторией, аптекой), руководителям групп семейных врачей, главной медсестре в размере 10 процентов от базового оклада по должности;
- заведующим (кабинетом, фельдшерско-акушерским пунктом), старшим медсестрам, акушеркам - 5 процентов от базового оклада по должности.

Координаторам по здравоохранению области, городов Бишкек и Ош производится доплата в размере 10 процентов от базового оклада по должности.

Внештатным сотрудникам, исполняющим обязанности главного специалиста (по профилю), производится доплата в размере 10 процентов от базового

оклада по должности в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетом на соответствующий финансовый год.

Работникам организаций, работающим с особо опасными карантинными инфекциями, устанавливается доплата в размере 25 процентов от базового оклада по должности.

Работникам здравоохранения, находящимся в системе правоохранительных органов, Вооруженных Сил и других воинских формирований Кыргызской Республики, устанавливается надбавка за сложность, качество и результаты в работе в размере 25 процентов от базового оклада.

Надбавка не выплачивается работникам, находящимся в учебных отпусках, на амбулаторном лечении, на излечении в больнице. (В редакции постановления Правительства КР от 19 июля 2011 года N 400)

Работникам выездных бригад скорой помощи устанавливается доплата в размере 15 процентов от базового оклада по должности.

Семейным врачам и семейным медицинским сестрам, имеющим свидетельство (удостоверение) семейного врача, семейной медицинской сестры, устанавливается доплата в размере 15 процентов от базового оклада при условии выполнения показателя смешанного приема и обслуживания на дому более 50 процентов обслуживаемого населения.

Доплата специалистам за оказание своевременной неотложной скорой медицинской помощи на трассе при автокатастрофах устанавливается в размере 20 процентов от базового оклада за фактически проработанное время.

Кафедральным работникам, научным сотрудникам, участвующим в лечебно-консультационном процессе, устанавливается дополнительная заработная плата через КТУ.

Медицинским сестрам, имеющим высшее медицинское образование и специалистам с высшим немедицинским образованием, имеющим право работать на врачебных должностях, базовый оклад устанавливается как врачебному персоналу.

Врачебному персоналу со средним профессиональным образованием, врачам-интернам, врачам-ординаторам, среднему медицинскому персоналу, не имеющему среднего профессионального образования, базовый оклад устанавливается на 10 процентов ниже базового оклада по должности.

Среднему медицинскому персоналу, занятому на самостоятельной работе без постоянного врачебного участия, устанавливается доплата в размере 10 процентов от базового оклада по должности.

Базовый оклад заместителя главного бухгалтера, менеджера, экономиста, главных специалистов устанавливается на 5 процентов выше базового оклада по должности.

Прочему персоналу (административно-управленческому), не имеющему высшего образования по специальности, базовый оклад устанавливается на 15

процентов ниже базового оклада по должности.

Оплата труда специалистов (в том числе медицинских и фармацевтических) организаций здравоохранения, привлекаемых к работе в ночное время, производится в полуторном размере почасового базового оклада за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Оплата труда специалистов за работу в праздничные дни исчисляется в двойном размере от установленного почасового базового оклада по специальности.

Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- специалистам за выполнение в свое рабочее время (наряду с основной работой) обязанностей временно отсутствующего работника (совмещение) и дополнительной работы по другой специальности, квалификации или должности, производится доплата в размере не ниже 30 процентов и до 50 процентов по совмещаемой должности, исходя из базового оклада замещаемого работника;

- специалистам, работающим по совместительству за пределами рабочего времени, устанавливается оплата за фактически отработанные часы по должности. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

На оплату труда сотрудников организации здравоохранения направляется до 40 процентов из общего объема поступающих специальных средств.

Премирование. В организациях здравоохранения премирование работников производится в пределах экономии фонда оплаты труда. Размер премии работника не должен превышать базовый оклад. Премирование работников производится только по итогам деятельности за квартал, при наличии экономии по фонду оплаты труда и по согласованию с вышестоящим органом.

Показатели премирования работников организаций определяются в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом и вышестоящим органом.

Вопрос о премировании руководителей организаций здравоохранения и главных бухгалтеров согласовывается с вышестоящим органом [4].

Порядок расчета заработной платы работников организации здравоохранения.

Консолидированный фонд оплаты труда организаций здравоохранения может формироваться за счет:

- средств государственного бюджета;
- средств обязательного медицинского страхования;
- и других средств, не противоречащих нормативным правовым актам Кыргызской Республики (за исключением средств от сооплаты).

Из консолидированного фонда оплаты труда

производятся выплаты гарантированной и дополнительной заработной платы работникам и другие выплаты, установленные законодательством Кыргызской Республики.

Гарантированная заработная плата включает:

- базовый оклад;
- надбавки и доплаты за:
  - ученую степень;
  - почетное звание;
  - квалификационную категорию;
  - руководство структурным подразделением;
  - выслугу лет;
  - работу в сельской местности;
  - работу в условиях высокогорья и отдаленных зонах Кыргызской Республики;
  - работу в особых условиях труда;
  - стаж работы в условиях высокогорья.

В прочие индивидуальные выплаты, производимые в пользу работника, кроме гарантированной и дополнительной заработной платы, включаются:

- доплата за работу в ночное время и праздничные дни;
- выплата по начисленным отпускным;
- выплата по листам временной нетрудоспособности;
- выплата единовременного пособия (компенсации) при увольнении (сокращении) работника;
- прочие единовременные выплаты и индивидуальные доплаты.

Размер фонда дополнительной заработной платы определяется путем вычета из суммы консолидированного фонда оплаты труда гарантированной заработной платы и индивидуальных выплат [5].

КТУ определяется по рекомендуемым показателям оценки трудового вклада каждого работника. Рекомендуемые показатели оценки трудового вклада каждого работника в общие результаты деятельности организации здравоохранения утверждаются приказом Министерства здравоохранения Кыргызской Республики. На основании рекомендуемых показателей оценки трудового вклада каждого работника экспертной комиссией организации здравоохранения разрабатываются показатели оценки трудового вклада каждого работника.

КТУ определяются в следующем порядке:

Комиссия по заполнению трудового паспорта на работника структурного подразделения, в состав которой входят заведующий отделением, старшая медсестра и представитель структурного подразделения, выбранный собранием коллектива данного структурного подразделения, определяют КТУ с учетом вклада каждого работника в общие результаты деятельности организации здравоохранения. Состав комиссии в структурных подразделениях утверждается приказом руководителя организации [3].

Для определения КТУ каждого работника ежемесячно заполняется трудовой паспорт по форме, утвержденной Министерством здравоохранения Кыргызской Республики, в которой отражается результат

работы в течение месяца.

Контроль за правильностью заполнения трудовых паспортов осуществляет экспертная комиссия. Экспертная комиссия утверждается приказом руководителя организации, в состав которой в обязательном порядке должен входить представитель профсоюзного комитета организации.

КТУ начисляется отдельно как по основной должности, так и по совместительству.

Расчет КТУ:

- для заведующих отделениями, старших, дневных процедурных, перевязочных медицинских сестер нормы нагрузки и фактическое их выполнение определяется по сумме пролеченных случаев, посещений, исследований всех врачей отделения;
- для работников отделений реанимации и анестезиологии, операционного блока, приемного блока, стерилизационного отделения, врачей - дежурентов и т.д. размеры КТУ определяются без учета нормы нагрузки согласно специфике работы.

Комиссия структурного подразделения вправе лишить работника дополнительной заработной платы с обоснованием причин лишения в протоколе комиссии.

Расчет дополнительной заработной платы работников организации здравоохранения:

Из общего консолидированного фонда заработной платы исключаются суммы:

- гарантированной заработной платы;
- индивидуальных выплат, производимых в пользу работника;
- выплат работникам, не состоящим в штате организации, работающим по трудовому договору;
- перерасчетов за предыдущие месяцы.

Фонд гарантированной заработной платы определяется как сумма гарантированных заработных плат всех работников.

Расчет размера дополнительной заработной платы определяется путем умножения денежного эквивалента единицы коэффициента трудового участия по организации на КТУ данного работника:

$$\text{ДЗП} = \text{ДЕКТУ} \times \text{КТУ}, \text{ где:}$$

ДЗП - размер дополнительной заработной платы работника;

ДЕКТУ - размер денежного эквивалента единицы коэффициента трудового участия по организации;

КТУ - коэффициент трудового участия работника.

$$\text{ДЕКТУ} = \text{ФДЗП} / \text{СКТУ}, \text{ где:}$$

ФДЗП - фонд дополнительной заработной платы;

СКТУ - сумма всех КТУ по организации здравоохранения.

$$\text{СКТУ} = \text{КТУ}_1 + \text{КТУ}_2 + \text{КТУ}_3 + \text{КТУ}_4 + \dots + \text{КТУ}_N, \text{ где}$$

КТУ(1:N) - коэффициент трудового участия каждого работника.

Размер коэффициента трудового участия каждо-

го работника не должен в сумме превышать для:

- врачей и специалистов - 5 единиц;
- среднего персонала - 4 единиц;
- младшего персонала - 3 единиц;
- прочего персонала - 2 единиц.

Зарботная плата работников определяется, как сумма гарантированной заработной платы, дополнительной заработной платы и прочих индивидуальных выплат, в пользу работника:

$ЗП = ГЗП + ДЗП + ИВ$ , где:

ЗП - размер заработной платы работника;

ГЗП - размер гарантированной заработной платы работника;

ДЗП - размер дополнительной заработной платы работника;

ИВ - прочие индивидуальные выплаты в пользу работника.

Выплата заработной платы работника производится по одной ведомости. Списание и отчисление средств по заработной плате работников осуществ-

ляется по удельному весу из каждого источника общего фонда заработной платы.

#### Литература:

1. Указания по применению бюджетной классификации Кыргызской Республики.
2. Методическое руководство по разработке среднесрочных стратегий бюджетных расходов в рамках среднесрочного прогноза бюджета. Инструкция для центральных органов государственного управления (министерств и административных ведомств), финансируемых из республиканского бюджета, разработанный Министерством финансов Кыргызской Республики.
3. Рябова М.А., Айнуллоа Д.Г. Бюджетный учет и отчетность. 2010 г. стр: 29,35,41.
4. Данилов Е.Н. Материалы научно-практической конференции. Анализ как функция управления деятельностью бюджетных учреждений. 2001 г. стр:120.
5. Учебное пособие. Панков Д.А., Головкова У.А., Пошкова Л.В. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций. М: Новое знание. 2003г. стр:490.

Рецензент: к.э.н., доцент Садовская О.А.