

Бексултанов А.А.

САЛАМАТТЫК САКТОО ТАРМАГЫНДАГЫ ЭМГЕК АКЫ ТӨЛӨӨ

Бексултанов А.А

ОПЛАТА ТРУДА В СИСТЕМЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

A.A. Beksultanov

WAGES IN THE PUBLIC HEALTH SYSTEM

УДК: 331.214.7 (575.2)(04)

Бул макалада Саламаттык сактоо министрлигинен каржыланган бюджеттик мекемелердеги эмгек акы төлөө, кандай нормалардын, кошумча төлөөлөрдүн негизинде айлык акы санаалары жөнүндө жазылат. Андан сырткары кызматкерлердин негизги айлыгы, эмгек стажысына, категориясына кошулуучу кошумча эмгек акылар жөнүндө да жазылат.

Негизги сөздөр: эмгек акы, негизги айлык, штаттык түзүм, кошумча айлык, категория, эмгек стажысы, жүктөө нормасы, түрткү кошумча акы, өзгөчө коркунуч иште иштегендиги үчүн кошумча акы, бийик, алыс жерде иштегендиги үчүн кошумча акы.

В статье рассматривается оплата труда в системе здравоохранения Кыргызской Республики. А также базовый оклад, стимулирующие надбавки, нормативы по оплате труда, дополнительные надбавки, исчисление заработной платы, основной оклад, доплата за выслугу лет, категории.

Ключевые слова: базовый оклад, доплата, стимулирующие надбавки, компенсация, штатное расписание, премия, категория, за работу в сельской местности, за работу в особых условиях труда, коэффициент трудового участия, трудовой паспорт, выслуга лет, нормы нагрузки.

The article deals with remuneration in the health system of the Kyrgyz Republic. And as base salary, incentive bonuses, regulations on wages, additional surcharges, the calculation of wages, base salary, additional payment for years of service, category.

Key words: base salary, additional payment, incentive bonuses, compensation, staffing, the premium category, for his work in the countryside to work in specific working conditions, labor force participation rate, employment passport, length of service, load standards.

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, исчисляются в установленных размерах к базовому окладу, без учета других повы-

шений 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.¹

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

¹ Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет. Учебно-практическое пособие. - М.: Издательство "Экзамен", 2004. - 192 с.

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.

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.

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

К стимулирующим 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.

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.

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

Медицинским сестрам, имеющим высшее медицинское образование и специалистам с высшим не медицинским 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.

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.

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.

Литература:

1. Постановление Правительства от 26 мая 2011 года N246 “Положение об оплате труда работников здравоохранения Кыргызской Республики”.
2. Приказ Министерство Финансов КР от «27» ноября 2014 г. №179-П “Положение по ведению бухгалтерского учета в бюджетных организациях”
3. Артюхин Р.Е., Бюджетный учет и отчетность/ Р.Е. Артюхин, Г.И. Маклева. – М.: ЭКАР, 2005.
4. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет и отчетность / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. – М., 2008.
5. Панков Д.А., Анализ хозяйственного учета/Д.А. Панков, Е.А. Головкова. – Минск, 2004.

Рецензент: к.э.н., доцент Калмамбетова Б.Б.
