

**Пелихівська Ю. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ОЗДОРОВЧИХ ЗАКЛАДІВ**

Оплата праці медперсоналу здійснюється за наказом «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення». Зарплата складається з посадового окладу та/або ставки погодинної оплати праці; надбавок; доплат; премій; матеріальної допомоги. Зарплата нараховується виходячи із системи тарифів, які використовують щоб розподілити роботи в залежності від їх складності, а персонал – відповідно до їх кваліфікації та з урахуванням розрядів тарифної сітки.

Аналіз діяльності КП «ДОСРЦ Солоний Лиман» показав, що «господарська діяльність оздоровчого закладу здійснювалась за рахунок медичних субвенцій, тому матеріальна мотивація персоналу була неможлива – премії були закладені в локальних актах, але їх виплачували в межах фонду заробітної плати, якого часто було недостатньо для покриття основних витрат з заробітної плати».

У зв'язку з низькими зарплатами персонал оздоровчого закладу брав на себе додаткове навантаження для поліпшення свого матеріального становища. Дана ситуація стала причиною зниження ефективності і якості роботи персоналу.

Нарахування оплати праці з використанням тарифної сітки та відповідно до Наказу показало свою неефективність. Дана система не відображає реальні потреби і заслуги медперсоналу і не відповідає потребам ринку. Підприємство має колективні договори, але вони складені з урахуванням вищезгаданого наказу, а премії та доплати прописані в договорі, але виплачуються рідко та в набагато менших розмірах.

«Ситуація на ринку оздоровчих послуг стимулює бюджетні установи вступати в конкурентну боротьбу, так як тепер бюджет медичної організації

залежить від якості послуг та професіоналізму лікарів. Для залучення висококваліфікованих спеціалістів – їм необхідно створити сприятливі умови роботи.

Першочерговим завданням є розроблення власної системи оплати праці, яка б стимулювала персонал відповідально ставитись до виконання своїх обов'язків, мала гнучкий графік роботи та передбачала додаткові гарантії молодим спеціалістам тощо». При цьому КП «ДОСРЦ Солоний Лиман» стикається з проблемами.

«Коллективний договір має бути гнучким і зрозумілим: персонал повинен знати, які умови мають бути виконані для отримання певних бонусів, за що можна отримати премію, а за що її можна втратити. Така модель оплати праці має стати інструментом підвищення ефективності роботи персоналу, служити для утримання кращих і залучення молодих фахівців».

На нашу думку, необхідно «створити колективний договір з урахуванням таких рекомендацій:

- розділ про оплату праці, не повинен прив'язуватись до тарифної сітки. Згодом це дозволить після проведення успішної комунікації з власником, застосовувати на підприємстві систему «посадовий оклад + преміювання»;

- виключити підвищення, доплати та надбавки, зазначені цим наказом, які застаріли та не виправдовують себе у сучасних умовах;

- щоб заробітна плата працівників враховувала реалії медичної реформи та трудову участь кожного спеціаліста на підприємстві, передбачити разові й періодичні премії та порядок їх виплати».

Це дозволило б керівництву КП «ДОСРЦ Солоний Лиман» «забезпечити ринкові умови праці для своїх працівників та зберегти висококваліфіковані кадри без конфлікту з власником. Удосконалення системи управління оплатою праці в медичних установах в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на заходах, що дозволять заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини.

З метою упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці, основними завданнями удосконалення системи управління оплатою праці є [1]:

- розробка положень про матеріальне стимулювання;
- розробка доповнень до положень про оплату праці;
- розробка системи надання гарантій, пільг, компенсацій;
- визначення основних потреб персоналу через анкетування;
- удосконалення колективного договору»;
- застосування на підприємстві системи зарплати «посадовий оклад + преміювання».

#### **Список використаних джерел:**

1. Думанська В. Оплата праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій [Електронний ресурс] / В. Думанська // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 2. – С. 35-40. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap\\_2015\\_2\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2015_2_8)
2. Дячук Д. Д. Задоволеність умовами та оплатою праці, системою мотивації медичних працівників багатопрофільного закладу охорони здоров'я [Електронний ресурс] / Д. Д. Дячук // Український журнал медицини, біології та спорту. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujmbs\\_2016\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujmbs_2016_2_16)
3. Комар А. В. Методологія оплати праці в державних закладах охорони здоров'я [Електронний ресурс] / А. В. Комар та ін. // Фармацевтичний часопис. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Phch\\_2016\\_4\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Phch_2016_4_10)