

ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В РАМКАХ РЕАЛИЗУЕМЫХ «ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ» В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ГОРОДА ТОМСКА

А.А. Карпова, В.А. Смирнова, студенты 3-го курса кафедры КИБЭВС,

Научный руководитель Е.В. Дерябина, д.э.н., проф. каф. КИБЭВС

г. Томск, ТУСУР, ФБ, каф. КИБЭВС, Skalli1296@rambler.ru,

Smirnovaveronika1996@yandex.ru

<<Проект ГПО КИБЭВС-1607-Санация нормирования труда бюджетных учреждений>>

В статье рассмотрены проблемы определения нормирования труда в учреждениях здравоохранения. Когда, с одной стороны, на трудовой процесс воздействует большое число внешних управляемых и неуправляемых факторов, а, с другой стороны, индивидуальные профессиональные возможности и ограничения конкретного сотрудника, использование в качестве нормативов усредненных данных создает предпосылки к неравномерности уровня качества выполняемой работы. В статье дан анализ возможностей и проблем, связанных с нормированием труда в учреждениях здравоохранения, предлагаются меры по противодействию этим угрозам.

Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки [1].

Итак, под эффективным контрактом понимаются трудовые отношения между работодателем и работниками, основанные на:

- наличие у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;
- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда [2].

В учреждениях здравоохранения Томска существует такие проблемы нормирования труда в рамках реализуемых «эффективных контрактов» как проблемы в сфере оплаты труда работников здравоохранения, более того, всеми ветвями власти осуществляется жесткий контроль за ходом достижения контрольных показателей в части повышения уровня оплаты труда медицинских работников. Между тем проблемы с заработной платой влияют на интенсификацию труда, увеличение нагрузки на специалистов, обусловленные, в первую очередь, дефицитом кадров, а также поиском внутренних финансовых и организационных ресурсов направленных на оптимизацию оплаты труда.

И здесь решение проблемы лежит в 2-х плоскостях. Первое – это решение проблемы дефицита кадров, привлечение специалистов, на что и направлены конкретные меры, заложенные в государственной программе «Развитие здравоохранения», значительные

объемы финансовых средств направляются на социальную поддержку молодых специалистов, работающих в удаленных учреждениях здравоохранения Томской области.

Второе — нормирования труда специалистов. Здесь мы сталкиваемся с проблемой, суть которой заключается в том, что в здравоохранении, так исторически сложилось, отсутствуют типовые нормы труда, а нормы нагрузки и время на прием пациентов, утвержденные Министерством, носят для учреждений рекомендательный характер. Поэтому наш Профсоюз в течение многих лет ставил перед федеральными органами власти задачу разработки типовых норм труда и сегодня ситуация в части нормирования труда получила реальный сдвиг, т.к. разработка типовых норм труда стала одним из приоритетных направлений реализации Указов Президента страны.

Специалистами НИИ организации и информатизации здравоохранения с участием специалистов Минздрава и нашим Профсоюзом была разработана Методика проведения хронометража на рабочих местах, в основе, которой заложено исполнение Порядков оказания соответствующих видов медицинской помощи. Поминутная фиксация этапов оказания медицинской помощи в условиях значительного охвата регионов и учреждений с разными экономическими, географическими условиями позволила определить средние цифры времени на основную деятельность, связанную с непосредственной работой с пациентом, а также на вспомогательные этапы, обусловленные, в частности, ведением необходимой документации [3].

На основе проведенного анализа, можно утверждать, что в основе утвержденных норм должны лежать результаты хронометражных исследований; нормы должны стать основой для разработки в учреждениях систем нормирования; возможность отклонений на местах от установленных типовых показателей также должна быть регламентирована.

В рамках сложившихся деловых отношений с отраслевым Министерством, при активном участии медицинского сообщества, принятие конструктивного решения чрезвычайно важно, ведь дальше предстоит огромная работа по утверждению типовых отраслевых норм труда для остальных категорий специалистов.

Список литературы

1. Эффективный контракт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://su0.ru/T94n> (дата обращения 10.11.2016)
2. Эффективный контракт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.obramur.ru/2016-09-22-00-32-42> (дата обращения 10.11.2016)
3. Нормирование труда в медицине [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.przrf.ru/info/full/kadrovoe_regulirovanie/Normirovanie-truda-Problemy-i-puti-ih-resheniya/ (дата обращения 10.11.2016)

:

