

БУГАЕВА НАДЕЖДА НИКОЛАЕВНА

**Совершенствование оплаты труда работников бюджетной сферы:
финансово-экономический и учетный аспекты (на примере организаций
здравоохранения города Усть-Каменогорск)**

6N0508 – Учет и аудит

Реферат

магистерской работы на соискание академической степени
магистра по специальности

Республика Казахстан
Усть-Каменогорск 2010

Работа выполнена в Восточно-Казахстанском государственном техническом университете им. Д. Серикбаева Министерства образования и науки Республики Казахстан (г. Усть-Каменогорск).

Научный руководитель:
зав. кафедрой «Финансы, учет и налогообложение», кандидат экономических наук, профессор Куур О.В.

Официальные оппоненты:
декан факультета бизнес-администрирования КАСУ, кандидат экономических наук Конопьянова Г.А.

Защита состоится « 23 » июня 2009 года в 8:50 ч. на заседании государственной аттестационной комиссии по специальности 6N0508 «Учет и аудит» при ВКГТУ по адресу: 070004, г. Усть-Каменогорск, ул. Серикбаева, 19, ВКГТУ, ауд. Г-3-325.

С магистерской работой можно ознакомиться в библиотеке ВКГТУ по адресу: 070004, г. Усть-Каменогорск, ул. Серикбаева, 19.

Реферат опубликован на сайте ВКГТУ « 22 » мая 2010 года.

Ключевые слова

Оплата труда, заработная плата, формы и системы оплаты труда, учет и аудит расчетов по оплате труда, бюджетная сфера, здравоохранение, система здравоохранения, Единая Национальная система здравоохранения Республики Казахстан, дифференцированная оплата труда, система управления качеством медицинских услуг, служба внутреннего аудита качества медицинских услуг.

Введение

Актуальность темы. Специфика труда работников отраслей бюджетной сферы характеризуется повышенным уровнем ответственности и высокой квалификацией. В настоящее время, когда низкий уровень его оплаты сочетается с отсутствием стимулирования, совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы Республики Казахстан, а особенно такой социально значимой отрасли как здравоохранение, становится наиболее актуальным вопросом.

Актуальность темы магистерской работы подчеркивается современным положением дел в здравоохранении Республики Казахстан, а именно реализацией Концепции создания Единой Национальной системы здравоохранения, одной из задач которой является совершенствование дифференцированной оплаты труда медицинских работников, ориентированной на конечный результат.

В своем послании народу Казахстана «Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана» от 29 января 2010 года Президент Республики Казахстан Назарбаев Н.А. отметил, что здоровье народа - это неотъемлемая составляющая успеха Казахстана в достижении своих стратегических целей. Функционирование здравоохранения в новых экономических условиях, характеризующихся интенсивным развитием рыночных отношений во всех сферах человеческой деятельности и возросшими требованиями к качеству медицинского обслуживания, обуславливает необходимость совершенствования существующей системы оплаты труда работников организаций здравоохранения, для которой в настоящее время характерны более низкие размеры заработной платы медицинского персонала по сравнению с работниками других отраслей и отсутствие эффективной системы стимулирования по конечным результатам. В этой связи представляется актуальным опыт некоторых регионов по продвижению в отрасли здравоохранения прогрессивных методик по реализации принципа оплаты труда медицинских работников, ориентированного на результат.

Учет труда и заработной платы – один из самых важных и сложных участков работы, требующий точных и оперативных данных. Достаточно большая доля бухгалтерской работы приходится на организацию учета расчетов с персоналом по оплате труда на предприятиях как частного сектора экономики, так и бюджетной сферы Республики Казахстан. Поэтому организация грамотного учета расчетов с персоналом в современных условиях является весьма актуальной проблемой для многих предприятий. Ввиду

многообразия форм и систем оплаты труда, постоянно изменяющейся законодательной базы в этой области, а также целого ряда особенностей расчетов с персоналом существуют различные трудности и проблемы в бухгалтерском учете расчетов с персоналом по оплате труда. Это определяет актуальность и практическую значимость исследования учетных аспектов с точки зрения возможности снижения ошибок и улучшения работы бухгалтерских служб предприятий.

Потребность в научном осмыслении и комплексном анализе проблемы оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе здравоохранения, ее сложность и многоплановость – все это в целом предопределило выбор направления данного исследования, его объект и цель.

Цель магистерской работы состоит в комплексном исследовании особенностей оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе здравоохранения, и организации ее учета и аудита, а также разработке научно-практических рекомендаций по ее совершенствованию.

Достижению этой цели способствует решение следующих основных задач:

- выявить особенности труда и его оплаты в бюджетной сфере;
- ознакомиться с методами регулирования оплаты труда в бюджетной сфере Республики Казахстан;
- рассмотреть учет и аудит расчетов по оплате труда с работниками бюджетной сферы;
- рассмотреть особенности отрасли здравоохранения Республики Казахстан;
- проанализировать применяемые формы и системы оплаты труда в организациях здравоохранения;
- проанализировать показатели труда и заработной платы в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск;
- оценить организацию учета труда и его оплаты в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск;
- разработать рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда медицинских работников;

Предметом исследования являются финансово-экономический и учетный аспекты оплаты труда работников бюджетной сферы.

Объектом исследования являются организации здравоохранения города Усть-Каменогорск.

Информационную базу исследования составили программные документы Правительства Республики Казахстан, законодательные акты по изучаемой проблеме; нормативные акты и документы текущей деятельности Министерства здравоохранения Республики Казахстан, Министерства финансов Республики Казахстан, Министерства экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан; материалы Агентства Республики Казахстан по статистике; материалы монографических и периодических изданий, статистические материалы, опубликованные в печати; информационные ресурсы Интернета.

Методологическая и теоретическая основа исследования. Магистерская работа опирается на научные выводы и теоретические обобщения, содержащиеся в работах ведущих отечественных и зарубежных ученых по вопросам теории и практики оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе здравоохранения. Методологическую базу магистерской работы составляют системный подход, методы группировки и классификаций, анализа и синтеза, научного наблюдения, логического сопоставления и сравнения. В аналитической части работы использованы методы экономико-статистического и факторного анализа.

Научная новизна исследования заключается в теоретическом обосновании и комплексной разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда медицинских работников.

Практическая ценность исследования обусловлена тем, что в период реализации Концепции создания Единой Национальной системы здравоохранения Республики Казахстан возрастает практическое значение выбора организационно-экономических механизмов формирования дифференцированной оплаты труда, основанных на новых требованиях к качеству медицинской помощи и конечным результатам деятельности медицинских работников. Предложенные рекомендации по совершенствованию в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск системы управления качеством медицинских услуг могут быть использованы руководителями медицинских организаций и специалистами в области контроля качества медицинских услуг в целях внедрения эффективной внутренней системы управления качеством, которая будет способствовать повышению уровня медицинского обслуживания населения, что подтверждается актом внедрения.

Основные положения магистерской работы, выносимые на защиту:

– анализ применяемых форм и систем оплаты труда медицинских работников показал, что необходимо внедрение дифференцированной оплаты труда медицинских работников, ориентированной на конечный результат;

– проведенный в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск анализ показателей труда и его оплаты выявил негативную динамику рабочей силы, основной причиной которой являются, бесспорно, условия оплаты труда, не устраивающие высококвалифицированных специалистов, а также снижение размера выплат стимулирующего характера;

– предложена методика оценки деятельности медицинских организаций по индикативным показателям, которая может применяться как для составления рейтинга организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск и введения дифференцированной оплаты труда их руководителей, так и в рамках отдельной медицинской организации относительно ее структурных подразделений по дифференцированной оплате труда медицинских работников с использованием критериев оценки конечных результатов труда;

– даны рекомендации по совершенствованию в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск системы управления качеством медицинских услуг.

Апробация работы. Основные положения магистерской работы были доложены и обсуждены на X Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана» (ВКГТУ, 22-23 апреля 2010 года).

Публикации. По теме магистерской работы опубликованы 2 статьи в сборнике материалов X Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана» (ВКГТУ, 22-23 апреля 2010 года, часть VI.).

Структура и объем работы. Структура магистерской работы обусловлена поставленными в ней целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 54 источника, и приложений. Работа изложена на 99 страницах, содержит 26 таблиц и 12 рисунков.

Основная часть

В первой главе магистерской работы исследованы теоретические основы оплаты труда работников бюджетной сферы: особенности труда и его оплаты в бюджетной сфере, методы регулирования оплаты труда в Республике Казахстан, а также организация учета и аудита расчетов по оплате труда.

В настоящее время в Казахстане сложилась ситуация, когда средняя заработная плата работников бюджетного сектора экономики по крайней мере в два раза ниже, чем у работников частного сектора экономики (рисунок 1). Это приводит к тому, что на государственных предприятиях происходит отток рабочей силы.



Рисунок 1. Среднемесячная номинальная заработная плата работников по формам собственности

Во второй главе магистерской работы рассмотрены особенности отрасли здравоохранения Республики Казахстан, проанализированы применяемые формы и системы оплаты труда в организациях здравоохранения, проведен анализ показателей труда и заработной платы, а также оценена организация учета труда и его оплаты в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск.

Анализ применяемых форм и систем оплаты труда медицинских работников свидетельствует, что целесообразно переходить к смешанной форме оплаты труда, сочетающей признаки и свойства повременной и сдельной системы. В настоящее время размер оплаты труда работников здравоохранения Республики Казахстан в основном зависит от их стажа и квалификации, но не учитывает объем и качество предоставляемых ими услуг, поэтому необходимо совершенствовать дифференцированную оплату труда. Дифференцированная система оплаты труда значительно расширяет возможности руководителей медицинских учреждений и входящих в них подразделений влиять на величину заработной платы работников, изменять ее в ту или другую сторону в зависимости от количества и качества выполняемой работы. Несмотря на усложнение процедур определения величины заработной платы, дифференцированная оплата труда более прогрессивна благодаря своей гибкости, стимулирующему характеру, более тесной связи с количеством и качеством оказываемых медицинских услуг.

На основании проведенного анализа показателей труда и заработной платы организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск сделаны следующие выводы:

1) Несмотря на то, что в течение анализируемого периода не было допущено резких неблагоприятных сдвигов структуры персонала больниц, наблюдалась негативная динамика рабочей силы. Основной причиной подобной кадровой ситуации являются, бесспорно, условия оплаты труда, которые не могут устраивать высококвалифицированных специалистов.

2) Анализ фонда заработной платы позволяет сделать вывод о том, что величина фонда заработной платы персонала больниц увеличилась за 3 года в большей мере за счет роста среднего размера заработной платы, нежели за счет изменения количества должностей.

3) Среднемесячная заработная плата младшего медицинского персонала и прочего персонала организаций здравоохранения в течение анализируемого периода росла меньшими темпами по сравнению с другими категориями работников и остается на низком уровне.

4) Положительное изменение фонда заработной платы персонала больниц в течение анализируемого периода было получено за счет увеличения размера таких выплат, как основной оклад, компенсационные выплаты и оплата за неотработанное время, тогда как размер выплат стимулирующего характера значительно снизился и в целом имеет небольшую долю в общей структуре фонда заработной платы больниц (рисунок 2).

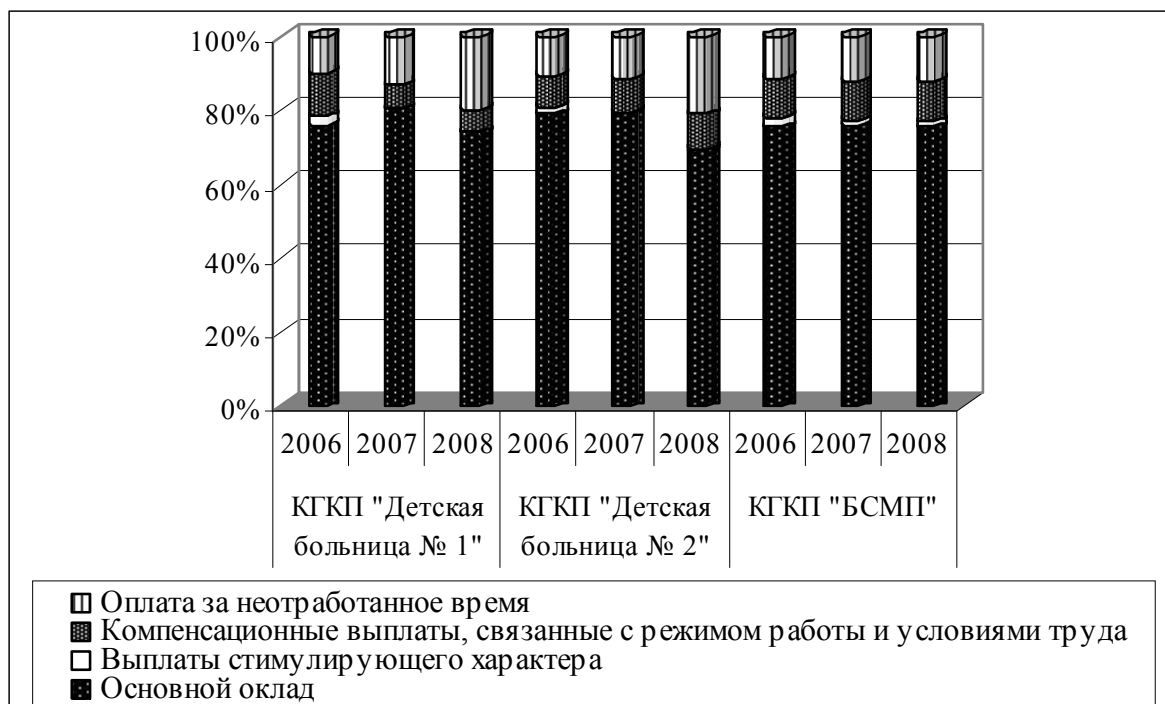


Рисунок 2. Структура фонда заработной платы персонала организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск

Учет труда и его оплаты в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск в целом организован на должном уровне, однако особое внимание в учете расчетов по заработной плате бухгалтерам организаций здравоохранения следует уделять соблюдению законодательных и нормативных актов и следить за их изменениями, так как от этого зависит правильность расчетов отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и различных удержаний из заработной платы.

В третьей главе магистерской работы разработаны рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда медицинских работников в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск.

Так как должностные оклады (ставки) работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, определяются путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их должностных окладов (ставок) в зависимости от отнесения занимаемых должностей к категориям должностей и стажа работы по специальности, от присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих) на размер базового должностного оклада (БДО), установленного Правительством Республики Казахстан, в целях повышения оплаты труда работников бюджетной сферы предлагается заменить базовый должностной оклад на минимальный размер заработной платы. На рисунке 3 показано соотношение размера базового должностного оклада и минимального размера заработной платы в Республике Казахстан в период с 2004 года по 2010 год.

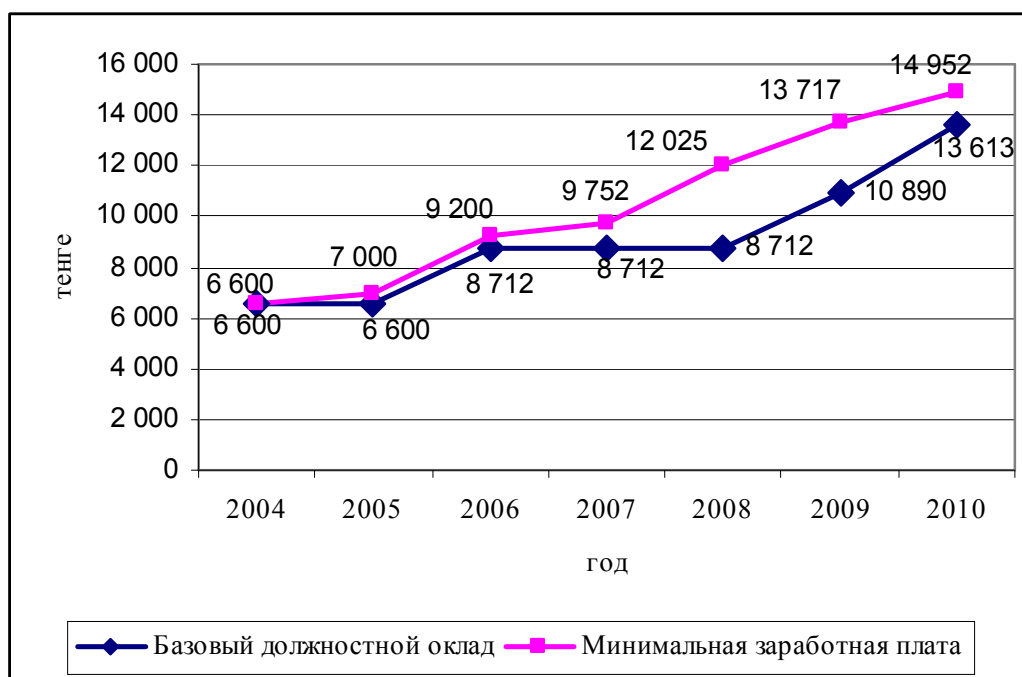


Рисунок 3. Соотношение размера базового должностного оклада и минимального размера заработной платы в Республике Казахстан.

Из графиков, представленных на рисунке 3, видно, что в 2004 году размеры базового должностного оклада и минимальной заработной платы были равны и составляли 6 600 тенге, однако в последующие годы размер заработной платы превышал размер базового должностного оклада: в 2005 году – на 400 тенге, в 2006 и 2007 годах – на 488 тенге, в 2008 году наблюдается наибольшее превышение минимального размера заработной платы над размером базового должностного оклада (3 313 тенге). В 2009 году превышение составило 2 827 тенге, а в 2010 году – 1 339 тенге.

В механизме совершенствования системы оплаты труда в здравоохранении важное место принадлежит мотивации труда, поиску и внедрению новых форм материального стимулирования работников, т.е. созданию таких условий, которые бы способствовали повышению эффективности и качества их труда, возможности его реальной и объективной оценки, а также отработке механизма дифференцированного подхода к оплате труда медицинских работников. В этой связи предложена методика оценки деятельности медицинских организаций по индикативным показателям, которые позволяют проводить дифференцированную оплату труда медицинских работников в зависимости от конечных результатов, используемая в Северо-Казахстанском Департаменте здравоохранения. Нормативные значения индикативных показателей должны утверждаться на уровне местного органа управления здравоохранением в разрезе организаций на основе статистических показателей и социально-экономического развития региона с пересмотром не реже одного раза в год. Для оценки деятельности организаций здравоохранения используются интегрированные коэффициенты: коэффициент соответствия стандартам (КС) по каждому критерию, коэффициент результативности (КР), коэффициент эффективности (КЭ).

Деятельность организаций здравоохранения должна оцениваться по 3 блокам: административно-организационная деятельность, основная деятельность и ресурсное обеспечение.

Предлагаемая оценка была проведена на примере организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск, итоги которой представлены в таблице 1.

Таблица 1

Оценка результативности и эффективности деятельности организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск за 2008 год

№ пп	Организации здравоохранения города Усть-Каменогорск	Коэффициент результативности (КР)			Коэффициент эффективности (КЭ)
		Административно- организационная деятельность	Основная деятельность	Ресурсное обеспечение	
1	КГКП "Детская больница №1"	1	0,995	1	0,997
2	КГКП "Детская больница №2"	0,978	0,997	1	0,987
3	КГКП "Больница скорой медицинской помощи"	0,889	0,98	0,987	0,947

По результатам оценки деятельности организаций здравоохранения руководителем Департамента здравоохранения может приниматься управленческое решение, предусматривающее моральное и материальное поощрение. Дифференцированная оплата труда руководителям организаций здравоохранения может проводиться по степени эффективности их деятельности или по сумме коэффициентов результативности (таблица 2).

Таблица 2

Оценка степени эффективности деятельности организаций здравоохранения и экономическая мотивация труда медицинских работников

№ пп	Значение показателя (суммарный коэффициент результативности) для городских организаций здравоохранения	Оценка степени эффективности	Дифференцированная оплата труда
1	2,0-1,9 (95-100% от норматива)	высокая (КЭ=0,95-1,0)	2,5-3,0 ставки
2	1,9-1,8 (90-95 % от норматива)	выше среднего (КЭ=0,9-0,95)	2,0-2,5 ставки
3	1,8-1,7 (90-85 % от норматива)	средняя (КЭ=0,85-0,9)	1,5-2,0 ставки
4	1,7 и ниже (85 % от норматива)	низкая (КЭ=до 0,85)	1,0 ставка

Эта же методика может применяться в рамках отдельной медицинской организации относительно ее структурных подразделений по

дифференцированной оплате труда медицинских работников с использованием критериев оценки конечных результатов труда. Оценка конечных результатов труда медицинских работников должна осуществляться созданной в организации здравоохранения Службой по управлению качеством медицинской помощи и медицинских услуг по итогам квартала, полугодия или года, по результатам которой может осуществляться премирование из фонда экономического стимулирования, который рекомендуется создавать в организациях здравоохранения в целях усиления заинтересованности работников в повышении качества медицинских услуг, а также для установления зависимости заработной платы медицинских работников от конечных результатов. В этих фондах должны аккумулироваться средства, полученные от экономии по плану финансирования и из других источников.

Таким образом, система оценки деятельности организаций здравоохранения по индикативным показателям позволит:

1) проводить оценку деятельности организаций здравоохранения, а также их структурных подразделений;

2) сравнивать между собой разные по структуре и функциям организации здравоохранения и их структурные подразделения.

3) руководителю и организатору любого ранга анализировать эффективность управления, а также принимать конкретные меры по улучшению качества деятельности медицинских учреждений, т.е.:

– вовлекать в управленческую деятельность равномерно все уровни управления;

– осуществлять контроль за правильностью принятого решения, эффективность которого проверяется в динамике показателей оценки по конечному результату;

– обеспечивать стимулирование работников здравоохранения по конечным результатам труда в пределах экономии по плану финансирования;

– проводить дифференцированную оплату труда медицинских работников в зависимости от конечных результатов.

Совершенствование системы оплаты труда работников организаций здравоохранения должно проводиться параллельно с расширением использования других управленческих методов повышения эффективности профессиональной деятельности медицинских работников и качества медицинских услуг. В целях практического внедрения современных принципов управления качеством на уровне медицинских организаций даны рекомендации по совершенствованию в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск системы управления качеством медицинских услуг. Координация деятельности этой непрерывно функционирующей системы должна обеспечиваться Службой по управлению качеством медицинской помощи и медицинских услуг. Структурными подразделениями Службы по управлению качеством, охватывающими все уровни в медицинской организации, могут быть:

- служба стандартизации и внутреннего контроля (аудита);
- комиссия по изучению летальных исходов;

- комиссия экспертизы трудоспособности;
- комиссия по инфекционному контролю;
- комиссия по рассмотрению обращений пациентов;
- центр обучения медицинского персонала;
- междисциплинарные рабочие группы;
- группы качества в клинических отделениях и вспомогательных подразделениях.

Для проведения внутренней экспертизы в медицинской организации должна создаваться служба внутреннего контроля (аудита) и стандартизации, которой должен проводиться текущий анализ организации оказания медицинской помощи, клинической деятельности медицинской организации, выявление фактов нарушения порядка и стандартов оказания медицинской помощи, а также рассмотрение в кратчайшие сроки обращений пациентов, находящихся на лечении.

В небольших медицинских организациях, где не представляется возможным создание организационных структур системы управления качеством медицинской помощи, приказом главного врача должно назначаться ответственное лицо из числа врачебного персонала, который координирует работу по контролю и обеспечению качества медицинской помощи.

Таким образом, предложенные рекомендации по совершенствованию в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск системы управления качеством медицинских услуг поможет руководителям медицинских организаций и специалистам в области контроля качества медицинских услуг создать эффективную внутреннюю систему управления качеством, которая будет способствовать повышению уровня медицинского обслуживания населения.

Заключение

Краткие выводы по результатам магистерской работы. По результатам исследования в магистерской работе разработаны основные направления совершенствования действующей системы оплаты труда работников организаций здравоохранения:

1) в целях повышения оплаты труда работников бюджетной сферы предложено заменить базовый должностной оклад, используемый для определения должностных окладов (ставок) работников, на минимальный размер заработной платы;

2) предложена методика оценки деятельности медицинских организаций по индикативным показателям, которая может применяться как для составления рейтинга организаций здравоохранения города Усть-Каменогорск и введения дифференцированной оплаты труда их руководителей, так и в рамках отдельной медицинской организации относительно ее структурных подразделений по дифференцированной оплате труда медицинских работников с использованием критериев оценки конечных результатов труда;

3) даны рекомендации по совершенствованию в организациях здравоохранения города Усть-Каменогорск системы управления качеством медицинских услуг, которые могут быть использованы руководителями медицинских организаций и специалистами в области контроля качества медицинских услуг в целях внедрения эффективной внутренней системы управления качеством, которая будет способствовать повышению уровня медицинского обслуживания населения.

Оценка полноты решений поставленных задач. Полученные научные результаты соответствуют поставленным задачам и характеризуются полнотой их решения.

Список опубликованных работ по теме магистерской работы:

1. Бугаева Н.Н. Совершенствование оплаты труда работников бюджетной сферы // Сборник материалов X Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана». - 22-23 апреля 2010 года. – Часть VI. - С. 41-42.

2. Куур О.В., Бугаева Н.Н. Анализ существующих систем и форм оплаты труда в организациях здравоохранения // Сборник материалов X Республиканской научно-технической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых преподавателей: «Творчество молодых – инновационному развитию Казахстана». - 22-23 апреля 2010 года. – Часть VI. – С. 43-44.

Summary

Bugayeva Nadezhda Nikolaevna

**The perfection of the remuneration of labour in the public sector:
financial-economic and accounting aspects (as an example of the public health organizations
of Ust-Kamenogorsk city)**

6N0508 - Accounting and audit

The report of the master's thesis for obtaining the academic degree
of Master of Social Knowledge in specialty

The functioning of the public health in new economic conditions, which characterized of intensive development of market relations in all human activity spheres and increased requests to quality of health services, makes necessity of reform the existing remuneration system of medical workers for which lower sizes of wages of medical staff in comparison with workers of other branches and absence the effective system of stimulation on end results now are characteristic.

The aim of research consists in complex research of features of the remuneration of labour in the public sector, including in public health services, the organization of its accounting and audit, and development of scientifically-practical recommendations about its perfection.

The subject of research - financial-economic and accounting aspects of the remuneration of labour in the public sector.

The object of research - the public health organizations of Ust-Kamenogorsk city.

The method of research. To achieve the aim of the work general and individual methods of scientific research were developed.

Practical value of research is caused by the offered recommendations about the perfection of differentiated remuneration of medical workers' labour based on new requests to quality of medical aid and end results of activity of medical workers. The offered recommendations about perfection in the public health organizations of a quality control system of medical services can be used chiefs of the medical organizations and experts in the field of quality control of medical services with the purposes of introduction of an effective internal control system by quality which will promote increase of level of health services of the population.

The results of research. By results of research in the master's thesis the basic directions of perfection of an operating remuneration system of workers of the public health organizations are developed. With the purposes of increase of the remuneration of labour in the public sector it is offered to replace the base official rate of pay used for definition of official rates of pay of workers, with the minimum earnings. The technique is offered by an estimation of activity of the medical organizations on indicative indicators which allow to conduct the differentiated remuneration of medical workers depending on end results. Recommendations about perfection in the public health organizations of a quality control system of medical services were made which will promote increase of level of health services of the population.

Түйіндеме

Бугаева Надежда Николаевна

Бюджеттік сферадағы жұмысшылардың еңбекақысын жетілдіру: қаржылық-экономикалық және есептік аспектілері (Өскемен қаласының денсаулық қорғау ұйымының мысалында)

6N0508 – Есеп және аудит

мамандығы бойынша әлеуметтік білімнің магистрі академиялық дәрежесін ізденуге арналған магистрлік жұмыстың рефераты

Адамзат қызметінің барлық сферасына нарықтық қатынаста қарқынды дамуымен және медициналық қызмет көрсету сапасына өскен талаптарымен сипатталатын жаңа экономикалық жағдайда денсаулық қорғаудың қызметі медициналық қызметшілердің басқа саладағы жұмысшыларымен салыстыру бойынша еңбекақыларының төменгі мөлшерімен және соңғы нәтижелері бойынша ынталандырудың тиімділік жүйесінің жоқтығымен қазіргі уақытта сипатталатын, медициналық жұмысшылардың қазіргі еңбекақы жүйесін реформалау қажеттілігімен негізделеді.

Магистрлік жұмыстың мақсаты бюджеттік сферадағы жұмысшылардың еңбекақысының ерекшелігін жиынтық зерттеу, соның ішінде денсаулық қорғау, оның есеп және аудитін ұйымдастыру, және де оны жетілдіру бойынша ғылыми-тәжірибелік ұсыныстары құрастыру болып табылады.

Зерттеудің пәні бюджеттік сферадағы жұмысшылардың еңбекақысының қаржылық-экономикалық және есептік аспектілері болып табылады.

Зерттеудің объектісі Өскемен қаласының денсаулық қорғау ұйымы болып табылады.

Зерттеудің әдістемесі. Жұмыстың мақсатына жету үшін ғылыми зерттеудің жалпы және спецификалық әдістері қолданылады.

Зерттеудің тәжірибелік құндылығы медициналық көмектің сапасына жаңа талаптары мен медициналық жұмысшылар қызметінің соңғы нәтижелеріне негізделген медициналық жұмысшылардың дифференцияланған еңбекақысының жетілуі бойынша ұсынылған ұсыныстармен негізделген. Денсаулық қорғау ұйымында медициналық қызметтің сапасын басқару жүйесін жетілдіру бойынша ұсынылған ұсыныстары халыққа медициналық қызмет көрсету деңгейін жоғарылатуға мүмкіндік жасайтын, сапаны басқарудың тиімді ішкі жүйесін енгізу мақсатында медициналық қызмет сапасын қадағалау облысындағы мамандар мен медициналық ұйымдар жетекшілері қолдануы мүмкін.

Жұмыс нәтижесі. Магистрлік жұмыстың зерттеу нәтижесі бойынша денсаулық қорғау ұйымының жұмысшылар еңбекақысының қазіргі жүйесінің негізгі бағыттары құрастырылған. Бюджеттік сферадағы жұмысшылардың еңбекақысын жоғарылату мақсатында жұмысшылардың лауазымдық еңбекақы мөлшерін анықтау үшін қолданылатын базалық лауазымды еңбекақы мөлшерін еңбекақысының минималды мөлшеріне ауыстыру керек екені ұсынылды. Соңғы нәтижесінен тәуелді медициналық жұмысшылардың дифференциалды еңбекақысын жүргізуге рұқсат ететін, индикативті көрсеткіштері бойынша медициналық ұйымдар қызметін бағалау әдістемесі ұсынылған. Денсаулық қорғау ұйымында халыққа медициналық қызмет көрсету деңгейін жоғарылатуға мүмкіндік жасайтын, медициналық қызметтің сапасын басқару жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар берілген.