

Система оплаты труда как инструмент повышения качества первичной медико-санитарной помощи

Орел В.И., Ким А.В., Шарафутдинова Л.Л., Смирнова В.И., Антипов М.С., Сочкова Л.В.

ФГБОУ ВО СПбГПМУ Минздрава России, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Актуальность. Первичная медико-санитарная помощь (ПМСП) — важнейшее звено системы здравоохранения, основа системы оказания медицинской помощи. Качество ПМСП зависит в том числе от наличия квалифицированных кадров, привлекаемых достойной заработной платой.

Цель исследования. Провести анализ системы оплаты труда в городской поликлинике, предложить изменения системы оплаты труда на примере Межрайонной централизованной клинко-диагностической лаборатории.

Пациенты и методы. Разработаны нормы труда для Межрайонной централизованной клинко-диагностической лаборатории в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (расчетные нормы времени неизменны с 1997 г.). Разработаны технологические карты, проведен хронометраж трудовых затрат на каждую операцию, выполняемую разными работниками по всем видам лабораторных исследований — от приема биоматериала до выдачи результатов исследований.

Результаты. Межрайонная централизованная клинко-диагностическая лаборатория поликлиники, оснащенная современным оборудованием, выполнила в 2020 г. 11145872 исследования, среди которых общеклинические, биохимические, иммунологические исследования, проводятся исследования гемостаза, цитологические и серологические исследования, ПЦР-диагностика.

Разработанные в поликлинике 26 технологических карт включают в себя все операционные процедуры с начала дня, выполнения исследований и завершения работы для разных видов исследований и оборудования. На их основании разработаны листы хронометражных замеров (от 20 до 25 замеров) на каждую операцию. Учитывалось время работы только по проведению лабораторных исследований, которое составляет у специалистов с высшим образованием 75% и у специалистов со средним образованием — 80% рабочего времени. Стимулирующие выплаты распределяются на основании балльной оценки двухуровневой комиссией. Проведенное анонимное анкетирование сотрудников лаборатории показало, что 99% удовлетворены получаемой заработной платой, укомплектованность кадрами возросла с 78 до 92%.

Заключение. Нормирование — важнейший инструмент управления трудовыми ресурсами, дающий возможность решения актуальных управленческих задач, в том числе стимулирования работников.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации и устанавливаемых коллективным договором.