

Задля більш точного розуміння оціночних понять необхідно надати їх нормативне визначення або здійснити офіційне тлумачення. Застосування медичних підробок може призвести як до затягування процесу одужання, так і взагалі до не одужання, і в кінцевому випадку навіть до смерті пацієнта. Однак задля дієвості зазначеної норми потрібно розробити спеціальні криміналістичні методики щодо виявлення і розслідування даного злочину. Означені дискусійні питання формулювання правових заборон у сфері охорони здоров'я вказують на актуальність подальших наукових дискусій і досліджень у цій сфері. Отже, окремі аспекти юридичної відповідальності за правопорушення у сфері охорони здоров'я потребують вдосконалення правового супроводу і механізмів реалізації.

Використані джерела

1. Реформування системи охорони здоров'я: корупційні ризики та способи їх усунення : матеріали «круглого столу» (м. Харків, 5 груд. 2019 р.) / ред. кол.: Н.О. Гуторова, В.М. Пашков, В.С. Батиргарєєва. Харків : Право, 2019. 124 с.
2. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015 – 2020 років URL: <https://moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf>

Стецюк Федір, Малеш Сергій

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Желюк Т.Л.)

МЕХАНІЗМИ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливим аспектом організації і планування діяльності комунального некомерційного підприємства (КНП) є юридичне закріплення обраної системи мотивації його працівників. Необхідно належно регламентувати механізм мотивування та закріпити його у локальних актах підприємства. Однією із найефективніших форм мотивації є закріплення саме преміальної мотивації працівників. Відповідно до частини 2 статті 97 Кодексу законів про працю України

(КЗпП України) [1] умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі. Тому, положення про мотивацію працівників слід закріплювати саме в колективному договорі.

Колективний договір – це локальний акт, який є результатом соціального діалогу між адміністрацією та трудовим колективом КНП. Саме у ньому закріплені найважливіші аспекти регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин. Колективним договором встановлюються основні правила і умови роботи співробітників підприємства: питання оплати праці, відпусток, соціального забезпечення, охорони праці, – а тому для ознайомлення працівників із усіма умовами праці рекомендуємо прописувати систему мотивації у цьому локальному акті.

Систему мотивації працівників можна закріпити безпосередньо у тексті колективного договору або в окремому додатку до нього – Положенні про преміювання, що є його невід'ємною частиною. Для належного мотивування працівників КНП недостатньо передбачити лише її розмір, умови виплати або категорії працівників, яким вона може виплачуватись. Усі ці елементи мають бути у сукупності. Питання виплати премій не має містити двозначних формулювань, неточностей або прогалін, оскільки це забезпечить, перш за все, прозорість, постійність і стабільність преміювання, коли і адміністрація, і працівники КНП розумітимуть порядок та умови преміювання. Це, у свою чергу, знизить вірогідність виникнення конфліктів на підприємстві.

Преміювання (незалежно від того, у якому локальному акті воно буде закріплено) має містити наступні елементи:

- 1) умови виплати премії – в рамках цього елемента необхідно чітко врегулювати, за які досягнення працівнику підприємство виплатить премію (наприклад, після отримання певної кількості декларацій, виконання особливо важливої роботи тощо);

2) порядок виплати премії – в рамках цього елемента необхідно визначити, за яким механізмом буде здійснюватися виплата премії (наприклад, передбачити, що премія виплачується за рішенням керівника підприємства після відповідного подання безпосереднього керівника такого працівника);

3) періодичність виплати – зазначений елемент можна прописувати в двох варіантах: або зазначити конкретні строки та періодичність виплат, або не передбачати їх у системі мотивації;

4) категорії працівників, які будуть отримувати премії. Зазначений елемент важливо передбачити, перш за все, у тих випадках, коли виплата премій встановлюватиметься не для всіх працівників КНП або ж якщо різні категорії працівників отримуватимуть різні розміри та/або види премій. Наприклад, можна поділити працівників КНП на лікарів, середній медичний персонал, що входить до команди з надання первинної медичної допомоги, інший середній медичний персонал, адміністративно-господарський персонал та адміністративно-управлінський персонал, і відповідно передбачити для них різні розміри премії (у тому числі періодичність, умови тощо).

У положенні про преміювання варто передбачити підстави для депреміювання працівників (наприклад, за невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків, подання пацієнтами скарги на працівника КНП до Національної служби здоров'я України тощо), у тому числі передбачити межі зменшення розміру належної працівнику премії.

Врахування вищевикладених пропозицій сприятиме покращенню фінансової мотивації працівників закладу охорони здоров'я та покращить документальний супровід управління персоналу закладу охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Кодекс законів про працю України. URL: <https://urist-ua.net>
2. Веденко Б.Г. Фаховість керівників підрозділів медичних закладів – запорука успіху в роботі. URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/33107/>.
3. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015 – 2020 років URL: <https://moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf>