

## ОБЛІК ТА АУДИТ

УДК 331.2.614.2:519.87

Л. Г. КЕМАРСЬКА

Дніпродзержинський державний технічний університет

### МОДЕЛЮВАННЯ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ПЕРВИННОЇ МЕДИКО-САНІТАРНОЇ ДОПОМОГИ

*У статті запропоновано алгоритм обґрунтування видатків на оплату праці в закладах первинної медико-санітарної допомоги та розроблено систему моделей визначення видатків на оплату праці, яка включає моделі визначення окладів з підвищеннями, доплат і надбавок.*

*Ключові слова: модель, оплата праці, законодавство, надбавка, медичний заклад, заклад первинної медико-санітарної допомоги.*

L. G. KEMARSKA

Dniprodzerzhinsk state technical university, Ukraine

### MODELLING COSTS ON THE REMUNERATION OF LABOUR IN ESTABLISHMENTS OF PRIMARY MEDICARE

*Development of the improved algorithm and system of models of determination of costs on the remuneration of labour in establishments of primary medicare. The features of calculation of charges and raises to the medical personnel are represented in an algorithm of determination of costs on the remuneration of labour in establishments of primary medicare. The use of algorithm will allow to define the sequence of calculation of increases, additional charges and raises to the staff of establishment and define a base for their extra charge. On the basis of the algorithm over the system of models of determination of costs on the remuneration of labour is offered. Use of the offered system of models will allow to count costs on the remuneration of labour in establishments of primary medicare and get the economic ground of their sum. Thus, the use of the offered algorithm and system of models allows to define the sums of charges and raises after their kinds and on every employees separately, to expect influence any to the parameter on the sum of costs on the remuneration of labour in establishments of primary medicare.*

*Keywords: model, remuneration of labour, legislation, raise, medical establishment, establishment of primary medicare.*

#### Вступ

Охорона здоров'я є однією з найважливіших галузей соціальної сфери України, що нараховує тисячі медичних установ. Праця медичних працівників безпосередньо пов'язана з реалізацією конституційного права людини і громадянина на охорону здоров'я, медичну допомогу і медичне страхування. Ефективна організація праці медичних працівників та достойна її оплата є одним з основних факторів, що забезпечують суспільне та особисте здоров'я і, як наслідок, обумовлює соціальну стабільність у суспільстві.

Бюджетна політика у сфері видатків повністю залежна від того, наскільки ефективно вдається реалізувати стратегічну лінію на здійснення фінансової стабілізації. А це можливо лише при чітко налагодженій системі обліку і контролю за витрачанням коштів бюджетними установами. Видатки на оплату праці є захищеними статтями та в загальних видатках установи займають понад 50%.

В системі бухгалтерського обліку в бюджетних установах найбільш складним напрямком є облік розрахунків з оплати праці. Складність нарахування заробітної плати працівникам медичних закладів обумовлюється численними законодавчими та підзаконними актами, що регламентують розрахунок підвищень, надбавок та доплат медичним працівникам. До того ж ситуація ускладнюється постійними змінами в законодавстві, а також реформою в медичній галузі, що має відбиток і на розрахунок зарплати.

Проблеми оплати праці, мотивації праці та визначення видатків на оплату праці є предметом постійних досліджень останніх років. Зокрема, окрема увага приділяється формуванню видатків на оплату праці в бюджетних установах та контролю [1–3]. Проблеми мотивації медичних працівників пілотних регіонів реформування галузі стали предметом дослідження Шевченко М.В. [4]. Ряд моделей оплати праці було запропоновано Ляшенко О.М. [5], Черкашиною Т.С. [6], Джерелюк Ю.О. [7].

Але попри численні дослідження через реформування медичної галузі та зміни в законодавстві щодо оплати праці ряд питань залишається недостатньо розкритими, зокрема, потребує удосконалення алгоритм обґрунтування видатків на оплату праці в медичних закладах та розробка нових моделей видатків на оплату праці в закладах первинної медико-санітарної допомоги, які б врахували внесені зміни в систему оплати праці в таких закладах.

Метою написання статті є розробка удосконаленого алгоритму обґрунтування видатків на оплату праці та розробка системи моделей визначення видатків на оплату праці в медичних закладах первинної медико-санітарної допомоги. Це і обумовлює особливу актуальність статті.

#### Експериментальна частина

Засади нарахування підвищень, доплат і надбавок медичним працівникам регламентуються такими нормативними актами:

1) Постанова КМУ № 1418 «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» [8];

2) Постанова КМУ № 977 «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу» [9];

3) Наказ Мінпраці України, МОЗ України № 308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» [10].

Враховуючи особливості нарахування заробітної плати працівникам медичних закладів первинної медико-санітарної допомоги [11] отримано удосконалений алгоритм нарахування заробітної плати та обґрунтування видатків на оплату праці на прикладі Комунального закладу «Дніпропетровський центр первинної медико-санітарної допомоги № 6» (далі – КЗ «ДЦПМСД №6»), зображений на рис. 1.



Рис. 1. Алгоритм обґрунтування видатків на оплату праці КЗ «ДЦПМСД №6»

Для моделювання обґрунтування видатків на оплату праці було обрано економіко-математичне моделювання підтримки прийняття рішень. Періодом моделювання є календарний місяць, що обумовлено періодом нарахування заробітної плати в бюджетних установах. Суму видатків за календарний рік можна розрахувати шляхом додавання визначеної суми видатків по кожному місяцю року.

Модель може застосовуватись для обґрунтування суми видатків на оплату праці закладу первинної медико-санітарної допомоги. Модель складена із використанням матеріалів КЗ «ДЦПМСД №6» (м. Дніпропетровськ). Запропонована система моделей враховує особливості нарахування заробітної плати в конкретній установі, зокрема, в даній установі не нараховується ряд доплат і надбавок, наприклад, доплата за роботу в нічний час, доплата за оперативне втручання та інші. Перелік доплат і надбавок в інших установах первинної медико-санітарної допомоги може відрізнитись від КЗ «ДЦПМСД №6», тоді для обґрунтування видатків на оплату праці в таких установах запропонована система моделей може бути використана після внесення необхідних коригувань.

Для розробки моделі необхідно визначитись із відомими, невідомими та некерованими параметрами, а також встановити взаємозв'язки між ними та описати обмеження за моделлю.

Відомі величини:

$m$  – кількість працівників установи;

$i$  – порядковий номер окремого виду працівника установи ( $i=1;m$ );

$n$  – кількість видів посад згідно з штатним розписом;

$j$  – порядковий номер окремого виду посади ( $j=1;n$ );

$S_{ij}$  – частина окладу (ставки)  $i$ -го працівника по  $j$ -й посаді;

Невідомі величини:

$V^{on}$  – видатки на оплату праці установи за календарний місяць;

$OP$  – загальна сума нарахованих окладів і підвищень по установі за календарний місяць;

$OP_i$  – загальна сума нарахованого окладу і підвищень для  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$D$  – загальна сума нарахованих доплат по установі за календарний місяць;

$H$  – загальна сума нарахованих надбавок по установі за календарний місяць;

$OK_i$  – посадовий оклад з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію за календарний

місяць  $i$ -го працівника;

$P_i^{KK}$  – сума підвищення за кваліфікаційну категорію  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$P_i^{\partial 6}$  – сума підвищення за диплом з відзнакою  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$P_i^{\partial}$  – сума підвищення за огляд та надання медичної допомоги тим, хто постраждав у зв'язку з аварією на ЧАЕС  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$D_i^{nc}$  – сума доплати за науковий ступінь  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$D_i^{\partial 3}$  – сума доплати за використання у роботі дезінфекційних засобів та прибирання туалетів  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^{6p}$  – сума надбавки за вислугу років  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^o$  – сума надбавки за обсяг виконаної роботи  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^{\partial}$  – сума надбавки за якість виконаної роботи  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^{nn}$  – сума надбавки за напружену працю, високі досягнення, виконання особливо важливої роботи  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^{\partial p}$  – сума надбавки за тривалість безперервної роботи  $i$ -го працівника за календарний місяць;

$H_i^{n3}$  – сума надбавки за почесні звання  $i$ -го працівника за календарний місяць.

Некеровані параметри:

$C$  – загальна кількість ставок по установі згідно затвердженого штатного розпису;

$C_j$  – кількість ставок по посаді виду  $j$  згідно штатного розпису;

$O^1$  – тарифна ставка працівника 1-го тарифного розряду;

$O_j$  – тарифна ставка (посадовий оклад) за тарифними розрядами для посади  $j$  згідно штатного розпису (в розрахунку на 1,0 ставки);

$N_i^{KK}$  – ставка підвищення за кваліфікаційну характеристику, що застосовується для  $i$ -го

працівника, %;

$N_i^{\partial 6}$  – ставка підвищення за диплом з відзнакою, що застосовується для  $i$ -го працівника, %;

$N_j^u$  – ставка підвищення за огляд та надання медичної допомоги тим, хто постраждав у зв'язку з аварією на ЧАЕС, для посади  $j$ , %;

$N_1^{nc}$  – ставка доплати за науковий ступінь для  $i$ -го працівника, %;

$N_j^{\partial 3}$  – ставка доплати за використання у роботі дезінфекційних засобів та прибирання туалетів для посади  $j$ , %;

$N_i^{ep}$  – ставка надбавки за вислугу років для  $i$ -го працівника, %;

$N_1^{nn}$  – ставка надбавки за напружену працю, високі досягнення, виконання особливо важливої роботи для  $i$ -го працівника, %;

$N_i^{\partial p}$  – ставка надбавки за безперервну роботу для  $i$ -го працівника, %;

$N_1^{n3}$  – ставка надбавки за почесні звання для  $i$ -го працівника, %.

$\sum K_{i1-10}$  – сума балів, які визначені на основі оцінки кожного з показників якості для  $i$ -го працівника.

Визначені залежності між відомими, невідомими і некерованими параметрами.

Встановлюються додаткові вимоги до значень параметрів  $m, n, i, j$  – цілі числа.

Встановлюється обмеження щодо максимальної частини ставки (окладу) одного працівника:

$$\sum_{j=1}^n S_{ij} \leq 1,5. \quad (1)$$

Кількість ставок по установі згідно штатного розпису відповідає сумарним ставкам працівників:

$$C = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n S_{ij}. \quad (2)$$

Враховуючи запропоновану схему нарахування заробітної плати для працівників закладів первинної медико-санітарної допомоги [11], видатки на оплату праці за календарний місяць в КЗ «ДЦПМСД №6» можна представити у вигляді:

$$B^{on} = ОП + Д + Н. \quad (3)$$

Загальна сума нарахованих окладів і підвищень по установі за календарний місяць залежить від переліку посад та кількості посадових одиниць, розміру установи, розташування та наявних категорій у працівників. Порядок визначення тарифних розрядів та розрахунку підвищень регулює [10]. Зокрема, в КЗ «ДЦПМСД №6» загальна сума нарахованих окладів і підвищень складається із посадових окладів з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію, підвищень за диплом з відзнакою та у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці, зокрема за огляд та надання медичної допомоги тим, хто постраждав у зв'язку з аварією на ЧАЕС. Загальна сума нарахованих окладів і підвищень за календарний місяць розраховується:

$$ОП = \sum_{i=1}^m (OK_i + \Pi_i^{\partial 6} + \Pi_i^u). \quad (4)$$

Підвищення за кваліфікаційну категорію за календарний місяць працівника розраховується за формулою:

$$\Pi_i^{kk} = O^1 * N_i^{kk} / 100\%. \quad (5)$$

Посадовий оклад з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію за календарний місяць  $i$ -го працівника визначається за формулою:

$$OK_i = \sum_{j=1}^n (O_j * S_{ij}) + \Pi_i^{kk}. \quad (6)$$

Підвищення за диплом з відзнакою нараховується лікарям усіх спеціальностей (крім інтернів) протягом 5 років в розмірі 5%. Таким чином, для моделювання ставка підвищення за диплом з відзнакою може дорівнювати 0% (підвищення працівнику не нараховується) або 5%. Розрахунок суми підвищень за диплом з відзнакою для працівника здійснюється за формулою:

$$P_i^{\partial 6} = \sum_{j=1}^n (O_j * S_{ij}) * N_i^{\partial 6} / 100\%. \quad (7)$$

Медичним працівникам, зайнятим постійним оглядом та наданням допомоги тим, хто постраждав у зв'язку з аварією на ЧАЕС, нараховується підвищення в розмірі 25%. Для посад, робота на яких не надає право на нарахування підвищення, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%. Суму такого підвищення можна визначити за наступною формулою:

$$P_i^u = \sum_{j=1}^n (O_j * S_{ij} * (N_i^{\partial 6} * 0,01 + 1) * N_j^u * 0,01) + \Pi_i^{KK} * N_j^u / 100\%. \quad (8)$$

Загальна сума нарахованих доплат по установі КЗ «ДЦПМСД №6» за календарний місяць визначається як сума доплат за:

- сумісництво професій (посад);
- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- розширення зони обслуговування;
- науковий ступінь;
- використання у роботі дезінфекційних засобів та прибирання туалетів.

При моделюванні обґрунтування видатків на оплату праці перші три види доплат враховано при розрахунку окладів з підвищеннями (1–4). Порядок визначення доплат регулює [10]. Сума інших доплат визначається:

$$D = \sum_{i=1}^m (D_i^{HC} + D_i^{\partial 3}). \quad (9)$$

Доплата за науковий ступінь здійснюється кандидатам (граничний розмір 15%) і докторам наук (граничний розмір 25%), якщо їх діяльність за профілем збігається з науковим ступенем. Для працівників, які не мають право на доплату за науковий ступінь, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%. Розрахунок суми доплати за науковий ступінь для працівника здійснюється за формулою:

$$D_i^{HC} = OP_i * N_i^{HC} / 100\%. \quad (10)$$

Доплата за використання у роботі дезінфекційних засобів та прибирання туалетів здійснюється в розмірі 10%. Для посад, робота на яких не надає право на нарахування такої доплати, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%. Суму такої доплати і-му працівнику можна визначити за наступною формулою:

$$D_i^{\partial 3} = \sum_{j=1}^n (O_j * S_{ij} * (N_i^{\partial 6} * 0,01 + N_j^u * 0,01 + 1) * N_j^{\partial 3} * 0,01) + \Pi_i^{KK} * N_j^{\partial 3} / 100\%. \quad (11)$$

Загальна сума нарахованих надбавок по установі КЗ «ДЦПМСД №6» за календарний місяць визначається як сума надбавок за:

- вислугу років;
- обсяг виконаної роботи;
- якість виконаної роботи;
- напружену працю, високі досягнення, виконання особливо важливої роботи;
- тривалість безперервної роботи;
- почесні звання.

Загальна сума нарахованих надбавок по установі за календарний місяць розраховується за формулою:

$$H = \sum_{i=1}^m (H_i^{6p} + H_i^o + H_i^y + H_i^{mn} + H_i^{6p} + H_i^{n3}). \quad (12)$$

Нарахування і виплата надбавки за вислугу років здійснюється на підставі [8]. Ставка надбавки залежить від посади, яку займає працівник та стажу роботи (10, 20 або 30%), для посад, робота на яких не надає право на нарахування такої доплати, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%. Розрахунок суми надбавки за вислугу років для працівника здійснюється за формулою:

$$H_i^{6p} = \sum_{j=1}^n (O_j * S_{ij} * (N_i^{\partial 6} * 0,01 + N_j^u * 0,01 + 1) * N_i^{6p} * 0,01) + \Pi_i^{KK} * N_i^{6p} / 100\%. \quad (13)$$

Нарахування і виплата надбавок за обсяг і якість виконаної роботи медичним працівникам, що надають первинну медичну допомогу, здійснюється на підставі Постанови № 977 [9]. В Постанові наведений детальний механізм і формули розрахунку надбавок за обсяг і якість.

Для розрахунку видатків на оплату праці в частині надбавки за обсяг запропоновано

використовувати наступну формулу:

$$H_i^o = \frac{OP_{ij}^1}{HH_{ij}^o} * K_i^{ecc} * \Phi \chi_i^c, \quad (14)$$

де  $OP_{ij}^1$  – оклад з підвищеннями  $i$ -го працівника по  $j$ -й посаді виходячи з 1,0 ставки і нормативу чисельності прикріпленого населення, для посад, робота на яких не дає право на отримання надбавки за обсяг роботи, для цілей моделювання показник прирівнюється до 0;

$HH_{ij}^o$  – норма навантаження для  $i$ -го працівника на посаді  $j$  відповідно до Постанови № 977;

$K_i^{ecc}$  – коефіцієнт віково-статевої структури, розрахований згідно п. 4 Постанови № 977;

$\Phi \chi_i^c$  – скоригована фактична чисельність прикріпленого населення  $i$ -го працівника, розрахована згідно п. 2 Постанови № 977.

Надбавка за якість виконаної роботи здійснюється з урахуванням показників якості, наведених в Постанові № 977 та визначених на підставі статистичної інформації за попередній квартал. Таким чином, в точній сумі спланувати виплати надбавки за якість виконаної роботи неможливо. Але видатки на оплату праці в частині надбавки за якість виконаної роботи можна визначити за формулою:

$$H_i^q = OP_i * \sum K_{1-10}. \quad (15)$$

Постановою 308/519 [10] встановлено перелік інших надбавок, які нараховуються та виплачуються в КЗ «ДЦПМСД №6».

Працівникам можуть встановлюватись надбавки в розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) за напружену працю, високі досягнення, виконання особливо важливої роботи. В КЗ «ДЦПМСД №6» здійснюється нарахування і виплата таких надбавок. Для працівників, які не мають право на такі надбавки, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%. Їх суму для  $i$ -го працівника можна визначити за формулою:

$$H_i^{mn} = OP_i * N_i^{mn} / 100\%. \quad (16)$$

Суму надбавки за тривалість безперервної роботи  $i$ -му працівнику визначають за формулою:

$$H_i^{bp} = OK_i * N_i^{bp} / 100\%. \quad (17)$$

Для працівників, які не мають право на надбавку, для цілей моделювання ставка дорівнює 0%.

Якщо працівники мають почесні звання та вони збігаються за профілем з їх діяльністю, то таким працівникам нараховується надбавка за почесні звання. Для інших працівників з метою моделювання ставка такої надбавки прирівнена до 0. Сума надбавки за почесні звання розраховується за формулою:

$$H_i^{n3} = OP_i * N_i^{n3} / 100\%. \quad (18)$$

В КЗ «ДЦПМСД №6» надбавки за почесні звання не нараховуються.

До недоліків запропонованої системи моделей варто віднести те, що модель не враховує нарахування компенсації втрат доходів громадян у зв'язку з інфляцією.

### Висновки

Запропонований у статті алгоритм визначення видатків на оплату праці в закладах первинної медико-санітарної допомоги враховує особливості нарахування підвищень, надбавок і доплат медичному персоналу закладу та було розроблено за матеріалами КЗ «ДЦПМСД №6». Використання запропонованого алгоритму дозволить визначити послідовність розрахунку підвищень, доплат і надбавок працівникам установи та визначити базу для їх нарахування. На підставі наведеного удосконаленого алгоритму розроблено систему моделей визначення видатків на оплату праці. Удосконалений алгоритм і запропонована система моделей враховують зміни в нормативно-правовій базі з питань оплати праці в закладах первинної медико-санітарної допомоги. Використання запропонованої системи моделей закладами первинної медико-санітарної допомоги дозволить розрахувати планову величину видатків на оплату праці установи та отримати економічне обґрунтування їх суми. Крім того, використання запропонованої системи моделей дозволяє визначити суми підвищень, нарахувань і доплат в розрізі їх видів та по кожному працівнику окремо, розрахувати вплив будь-якого параметру на суму видатків на оплату праці по установі, що є особливо актуальним у період жорсткої економії бюджетних коштів та порядку виплати надбавок і доплат у 2015 р. виходячи із наявних фінансових ресурсів бюджету.

### Література

1. Труфен А. О. Організація облікового процесу формування видатків на оплату праці ВНЗ / А.О. Труфен // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2013. – Вип. 2. –

С. 323–327.

2. Клименко С. О. Аудит розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / С. О. Клименко, Л. В. Мікрюкова // Інноваційна економіка. – 2013. – № 8. – С. 313–316.

3. Тищенко В.Б. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / В. Б. Тищенко // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 73–75.

4. Шевченко М.В. Заохочувальні виплати медичним працівникам первинної ланки в пілотних проєктах, виходячи з обсягу та якості виконаної роботи: переваги та недоліки / М.В. Шевченко, О.О. Дорошенко, Л.А. Карамзіна // Україна. Здоров'я нації. – 2012. – № 4. – С. 153–157.

5. Ляшенко О.М. Базові компоненти математичної моделі управління мотивацією персоналу / О.М. Ляшенко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 4. – том 1. – С. 269–271.

6. Черкашина Т. С. Сучасні моделі оплати праці управлінського персоналу промислових підприємств / Т. С. Черкашина // Вісник Міжнародного слов'янського університету. Сер.: Економічні науки. – 2012. – Т. 15, № 2. – С. 94–99.

7. Джерелюк Ю.О. Мотиваційна модель розрахунку рівня мотивації праці / Ю.О. Джерелюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2007. – № 3. Т. 1. – С. 160–163.

8. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку виплати надбавки за вислугу років медичним та фармацевтичним працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 29.12.2009 № 1418 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1418>.

9. Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці медичних працівників, що надають первинну медичну допомогу» від 30.12.2013 № 977 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/977-2013-%D0%BF/paran10#n10>.

10. Наказ МОЗ України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту» від 05.10.2005 № 308/519 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/308-519>.

11. Кемарська Л.Г. Особливості оплати праці в закладах первинної медико-санітарної допомоги / Л.Г. Кемарська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2015. – № 1. – С. 116–122.

12. Заячківська О.В. Облік і контроль доходів і видатків бюджетних медичних закладів : монографія / Заячківська О.В. – Рівне : НУВГП, 2012. – 224 с.

#### References

1. A.O. Trufen Orhanizatsiia oblikovoho protsesu formuvannia vydatkiv na oplatu pratsi VNZ. Visnyk Chernivetskoho torhovelno-ekonomichnogo instytutu. Ekonomichni nauky. 2013. Issue 2. Pp. 323-327.

2. S. O. Klymenko, L.V. Mikriukova Audyt rozrakhunkiv z oplaty pratsi v biudzhetykh ustanovakh. Innovatsiina ekonomika. 2013. Issue 8. pp. 313-316.

3. V.B. Tyshchenko Osoblyvosti orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi v biudzhetykh ustanovakh. Upravlinnia rozvytkom. 2013. Issue 12. pp. 73-75.

4. M.V. Shevchenko, O.O. Doroshenko, L.A. Karamzina. Zaokhochuvalni vyplaty medychnym pratsivnykam pervynnoi lanky v pilotnykh proektakh, vykhodiachy z obciahu ta yakosti vykonanoi roboty: perevahy ta nedoliky. Ukraina. Zdorovia natsii. 2012. Issue 4. pp. 153-157.

5. O.M. Liashenko. Bazovi komponenty matematychnoi modeli upravlinnia motyvatsiieiu personal. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. Economical science. Khmelnytsky. 2012. Issue 4. Volume 1. pp. 269-271.

6. T.S. Cherkashyna Suchasni modeli oplaty pratsi upravlinskooho personalu promyslovykh pidpriemstv. Visnyk Mizhnarodnogo slovianskoho universytetu. Ekonomichni nauky. 2012. Issue 15, 2. pp. S. 94-99.

7. Yu.O. Dzhereliuk Motyvatsiina model rozrakhunku rivnia motyvatsii pratsi. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. Economical science. Khmelnytsky. 2007. Issue 3. Volume 1. pp. 160-163.

8. Postanova KMU "Pro zatverdzhennia poriadku vyplaty nadbavky za vyslugu rokiv medychnym ta farmatsevtichnym pratsivnykam derzhavnykh ta komunalnykh zakladiv okhorony zdorovia" vid 29.12.2009 № 1418/ Web Resource. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1418>.

9. Postanova KMU "Deiaki pytannia oplaty pratsi medychnykh pratsivnykiv, shcho nadaiut pervynnu medychnu dopomohu" vid 30.12.2013 № 977. Web Resource. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/977-2013-%D0%BF/paran10#n10>.

10. Nakaz MOZ Ukrainy "Pro vporiadkuvannia umov oplaty pratsi pratsivnykiv zakladiv okhorony zdorozia ta ustanov sotsialnogo zakhystu" vid 05.10.2005 № 308/519. Web Resource. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/308-519>.

11. L. Kemarska Osoblyvosti oplaty pratsi v zakladakh pervynnoi medyko-sanitarnoi dopomohy. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnogo universytetu. Economical science. Khmelnytsky. 2015. Issue 1. pp. 116-122.

12. O.V. Zaiachkivska Oblik i kontrol dokhodiv i vydatkiv biudzhetykh medychnykh zakladiv: monohrafiia. Rivne: NUVHP. 2012. 224p.

Надійшла 10.05.2015; статтю представляє к. е. н. Будько О. В.