

Tolna megyei Tanács Megyei Kórház-Rendelőintézete  
Szekszárd

Kórházgazdasági alrendszer bér- létszámgyazdálkodási modulja

Nagy Julia és Sülyi József

Tavalyi egyik előadásunkban rövid összefoglaló képet adtunk a kórházi működés feltételeit biztosító főfolyamatok rendszeréről.

A feltételbiztosító főfolyamatok a kórházgazdasági alrendszerben zajlanak - szemben az alapvető főfolyamatokkal, amelyek az ápolási-gyógyítási alrendszerben hajtódnak végre.

A folyamatok megvalósításához a rendszerelemek kapcsolódnak.

A feltételbiztosító folyamatok megvalósítói a statikus rendszer-  
elemek.

Az anyagon és energián, a technikai eszközökön túl a leglényegesebb statikus rendszerelem az ember - a kórház alkalmazottja.

Kitüntetett kapcsolatban áll a szemlélt rendszerrel. Ezért meg kell ismernem viszonyát a rendszerrel, helyzetét, mozgás formáit, a strukturában elfoglalt helyét.

Ezekről ismeretet a kórházgazdasági alrendszer bér- létszámgyazdálkodási moduljának információrendszerén keresztül szerzek.

Intézetünknel az alrendszeren belül másodikként ezen Bér- létszámgyazdálkodási modul szervezése kezdődött meg. Jelenleg a szervezés második lépése fejeződött be: kialakítottuk a modul alapját képező - az intézet jellegének, mint költségvetésből gazdálkodó egészségügyi intézménynek megfelelő adatbázis elméletét, strukturáját és tartalmát.

Előadásomban az adatbázis tervezésénél figyelembe vett tényezők közül a legfontosabbakat és az ezek figyelembe vételével végül is kialakított strukturát és tartalmát kívánom ismertetni.

Intézeti bér- létszámgazdálkodási modul szervezési célja. A bér- létszámgazdálkodási modul szervezésénél a kórházgazdasági alrendszer számára kitűzött általános szervezési cél mellett olyan gazdálkodási rendszer létrehozását képzeljük el, amely biztosítja a kórház valamennyi költséghelyére kiterjedő gazdasági-pénzügyi nyilvántartást hatékonysági mutatók képzésére alkalmas módon és a gazdasági döntésekhez megfelelő minőségű adatokat bocsát a felső szintű vezetés rendelkezésére. Ezen általános célkitűzésen túl speciális szervezési feltételeink a következők voltak.

1. A modul megfelelő módon kapcsolódjon az alrendszert alkotó többi modulhoz és a modulokat átszövő és átfogó, a kórházgazdasági alrendszeren belül a vezetési rendszer funkcióját ellátó költségvetés tervezési és gazdálkodási részrendszerhez.
2. Elégítse ki a kívánt strukturában a külső szervek adati-gényeit, mint kötelezően előírt szolgáltatásokat, amelyek jogosságának, fontosságának megítélése szervezés szempontjából nem képezett feladatot.
3. A modul szolgáltatson kielégítő információt az intézeti költséghelyenkénti bér- és létszámtervezéshez, elemzéshez, ütemezéshez, és alkalmas legyen a munkavállalókkal kapcsolatos egyedi, eseti adatigények kielégítésére is, szolgáltatassa a létszámmozgást, mint erőforrás-változást.

A következőkben a modul feltételrendszerét alkotó gazdálkodási korlátok, lehetőségek és egyéb jellemző tényezők közül szeretnék néhányat kiemelni.

1.) Adott az intézeti bér- létszámgazdálkodási lehetőségek felső korlátja, mivel a felügyeleti - irányító szervek meghatározzák és költségvetésben előírnyozzák azt a bérösszeget, ami a feladatok ellátásához szükséges munkaerő alkalmazásához felhasználható.

További korlátozás, hogy a szakmai feladatok ellátására létesített álláshelyek száma csak felügyeleti engedéllyel változtatható meg, és az álláshelyek engedélyezésével az intézet rendelkezésére bocsátott bérösszegek felhasználási lehetőségei megkötöttek.

2.) A gazdálkodási korlátokon belül viszont jelentős a gazdálkodási önállóságból következő feladatok nagysága, amely kiterjed a béralap költségvetési tételekre való megosztására, és költséghelyekre való lebontására, a felhasználás időbeli ütemezésére, a szakmai feladatokat ellátókon kívül a szükséges létszám és minőségi összetételének meghatározására, intézeti és költséghelyenkénti bontásban, a létszám- bér-gazdálkodói jogok gyakorlására.

3.) További a szervezés szempontjából az intézeti bér- létszám-gazdálkodást jellemző lényeges körülmény a már előzőekben említett, a szakmai feladatokat ellátók bér- és létszám-gazdálkodása területén érvényesülő kötöttebb gazdálkodásból fakad: nem létesíthető kizárólagos kapcsolat ezen álláshelyek és az álláshelyeket ellátó dolgozók között. Adott álláshelyet főfoglalkozásban ellátó dolgozó ideiglenes távolléte esetén az állást több személy is elláthatja különböző módon, és ideiglenesen az állás esetleg több szakképzetlen dolgozóval is betölthető.

Igy olyan helyzet áll elő, hogy egy álláshely terhére több dolgozó kerül alkalmazásra, illetve egy intézeti dolgozó egy időben több álláshelyet lát el valamilyen módon. Ezen viszonyok pontos figyelemmel kísérése mind a külső szervek adatigényeinek kielégítése, mind az érvényesülő gazdálkodási korlátok miatt igen lényeges. Tulajdonképpen ez az adatbázis strukturális felépítését meghatározó döntő tényező. Azon kérdés megválaszolásában viszont, hogy végül is mi legyen ezen adatbázis konkrét tartalma, meghatározó az volt, hogy a szervezési cél és feltételrendszerből adódó követelmények kielégítését úgy láttuk biztosítottnak, ha az adatbázis a bér- létszám-gazdálkodás két alapelemének, mint az álláshely adott feladatokkal és a dolgozónak valamennyi, a gazdálkodás szempontjából fontos, jellemző adatát tartalmazza az alapelemek szintjén. Ez teszi lehetővé, hogy bármely időpontban a kívánt összetételben a felhasználói igények kielégítőek legyenek.

A bér- létszám-gazdálkodás adatbázisának strukturája és tartalma (lásd 1. ábra).

A szervezési célok megvalósítása érdekében ezért az előzőekben vázolt tényezők részletes elemzése alapján olyan adatbázis számítógépes strukturát alakítottunk ki, amelybe a hagyományos bér- létszám-gazdálkodási nyilvántartási rendszerrel szemben a kórházi in-



tézeti jelleggel számolva, megkülönböztetett szerepet kapnak a dolgozók mellett maguk az álláshelyek is. Ezért az adatbázison belül külön adatállományokba szerveztük az álláshelyeket kizárólagosan jellemző adatokat.

Az álláshelyek jellemző adatainak különvételét szervezési szempontból még az tette indokolttá, hogy az álláshelyek stabilabb, ritkábban változó alapelemei az adatbázisnak, míg az álláshelyeket ellátó dolgozók adatai a viszonylag jelentős mértékű fluktuáció és intézeten belüli munkahelyváltozás miatt változóbb alapelemei az adatbázisnak.

Igy a kialakított adatbázis alapvető váza egy hármascsoportosított adatállomány rendszer, amelyen belül

- az adatállományok egy meghatározott csoportja az álláshelyek adatait tartalmazza,
- az adatállományok másik csoportja az intézeti dolgozók adatait,
- és az adatállományok egy harmadik csoportja tölti be azt a szerepet, hogy nyilvántartja a változó és esetenként többirányú álláshely - dolgozó kapcsolatokat és a kapcsolatokat jellemző adatokat, tehát a láncállomány funkcióját tölti be.

Az álláshely adatait is három adatállományba rendeztük:

1. Egy adatállomány tartalmazza az álláshely alapítására vonatkozó adatokat - az azonosításra szolgáló részekén kívül - mint létesítés időpontja, létesítő szerv által álláshelyre engedélyezett bér, állástípus, mely osztályon található, ki a bérgazdálkodója.

2. Egy másik adatállomány tartalmazza az álláshelyen felhasznált bér összegét, bértételenkénti és havi bontásban, és időadatokat arra vonatkozóan, hogy adott időtartam alatt mennyi ideig volt az álláshely betöltött és betöltetlen.

3. A harmadik adatállomány egy inverz file, amely a bérnomenklatura adatok nyilvántartására szolgál oly módon, hogy adott bérnomenklatura adatokhoz kapcsolja az ilyen jellemzőkkel rendelkező valamennyi álláshelyet, tekintettel arra, hogy több álláshely rendelkezik azonos adatokkal.

Az intézeti dolgozók adatai 3x2, tehát hat adatállományba lettek csoportosítva.

1. Egy adatállományba kerülnek azok az adatelemek, amelyek a dolgozó viszonylag állandó adatait tartalmazzák, vagy az adott intézettel való kapcsolatára ugyan nem tartalmaz lényeges információkat, de nyilvántartásukra különböző statisztikai információkérések kielégítése miatt szükség van, mint

- a dolgozók azonosítására szolgáló személyi adatok,
- a korábbi és jelenlegi munkaviszony létesítéseire vonatkozó adatok,
- és egyéb olyan adatok, amelyek a dolgozó tömegszervezeti tagságára, politikai, iskolai végzettségére stb. vonatkoznak.

Külön adatállományba kerültek a családpótlék nyilvántartását és elszámolását biztosító adatok, mivel nem minden dolgozó rendelkezik ilyen jellegű adatokkal, ezért szükségtelen valamennyi dolgozónál erre a célra helyet fenntartani.

2. Egy adatállomány tartalmazza az intézeti dolgozók iskolai végzettségeit és külön adatállomány a szakképzettségeit, hasonló felépítésű file-ban, mint a bérnomenklatura adatokat nyilvántartó file. Adott iskolai végzettséghez, illetve adott szakképzettséghez rendelődnek hozzá az ilyen végzettséggel rendelkező valamennyi dolgozó azonosító mezői. Azért volt célszerű ilyen felépítésű file létrehozása, mert több intézeti dolgozó rendelkezik azonos szakképzettséggel vagy iskolai végzettséggel, és emellett a dolgozók igen változó számú szakképzettséggel rendelkeznek.

3. Az ötödik adatállomány tartalmazza az intézeti dolgozók aktuális törzsbér adatait alapbér és alapbér jellegű pótlék címenkénti bontásban, valamint ezen törzsbérben tárgyévben bekövetkezett változások adatait a változási okok szerinti bontásban.

A hatodik adatállomány a munkavállalók tényleges bér- és időadatait tartalmazza havi bontásban. Ezen belül részletes nyilvántartást ad a dolgozó valamennyi bérjellegű járandóságáról és jutalmáról jogcímenkénti bontásban, ledolgozott munkaidejéről, ezen belül túlórákról, ügyeletekről, kieső munkaidejéről, a távollét oka szerinti részletezettségben.

A harmadik típusu adatállomány, ami tehát a kapcsolatok nyomkövetésére szolgál, a kapcsolatazonosító adatmezőkön kívül tartalmazza:

- hogy az adott, az álláshelyhez kapcsolt dolgozó munkavégzés szempontjából aktív-e vagy sem,
- milyen jellegű munkaviszonyban látja el az állást és mennyi munkaidőben,
- mi volt az állásra kerülés időpontja, s ha van ilyen, mi az állásbetöltés várható végének időpontja.

Megemlítendő még, hogy az intézeti munkaviszonyukat megszüntető dolgozók adatai közül néhány, és a távozás módjára, idejére vonatkozó adatai egy ideig megőrzésre kerülnek, és ezért ezek az adatok egy külön adatállományba kerülnek kimentésre.

Az adatállományok között - a logikai kapcsolatok alapján - láncolási technika alkalmazásával fogjuk majd a szükséges fizikai kapcsolatokat létrehozni.

A bér- és létszámgazdálkodási modul szervezésének második lépéseként megtervezett adatbázis előnyeként említhető meg, hogy a feldolgozási programrendszerek viszonylag függetleníthetők lesznek az adatállományok szerkezetétől, mivel kialakításukra alapvetően nem feldolgozás orientáltan került sor.

A rendszer 1978-ban kerül bevezetésre.

Összefoglalva tehát, a megtervezett bér- létszámgazdálkodási adatbázis eleget tesz azon követelményeknek, hogy

- nyomon követi az álláshelyek és dolgozók változó kapcsolatát,
- pontos információt nyújt a bérmegtakarításokról a bérmaradvány keletkezésének helye, ideje és összege szerinti részletezettségben,
- a bérfelhasználások összegéről, időbeli üteméről bérkifizetési jogcímek, költségvetési tételek és szervezeti egységenkénti bontásban,

- az elrendelt összetételben kielégít valamennyi külső szerv felé történő adatszolgáltatási kötelezettségből fakadó igényt,
- lehetőséget ad az intézeti dolgozókra és állóhelyekre vonatkozó eseti, bármely időpontra vonatkozó lekérdezésre,
- mindezek mellett ez a nyilvántartási rendszer biztosítja olyan adathalmaz gyűjtését is, amely az ugyancsak 1978-ban kidolgozásra kerülő költségvetés tervezési és gazdálkodási részrendszernek is megfelelő alapot ad.

Ennek a költségvetés tervezési és gazdálkodási részrendszernek kell majd az általa szolgáltatott költségadatokat alapján, a lezajló folyamatok költségvetületi elemzésével elősegíteni az intézet rendelkezésére bocsátott költségvetési előirányzat közgazdaságilag is megalapozott tervezetek készítését és intenzív gazdálkodását.

Az ezen a téren elért eredményeinkről későbbi időpontban kívánunk beszámolni.

#### Irodalom

- (1) Munka és bérügyi kézikönyv (Egészségügyi és szociális intézmények részére), K.J.K. Budapest, 1971.
- (2) Siklady: Management modul rendszer.
- (3) Tóth: az IBM adatbank-kezelő rendszerei.
- (4) Tm. Tanács Megyei Kórház-Rendelőintézet Szekszárd Bér- és munkaügyi osztály szervezeti-működési szabályzata.