

**АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И НОВОЙ
СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (НА ПРИМЕРЕ УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ)**

Выборнов И.А.

**Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Ямщиков А.С.
Сибирский Федеральный Университет**

Действующая система оплаты труда

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные коэффициенты	1,00	1,04	1,09	1,14	1,26	1,40	1,54	1,69	1,86
Разряды	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные коэффициенты	2,04	2,24	2,42	2,6	2,8	3,0	3,2	3,5	4,5

Таблица 1 Краевая тарифная сетка по оплате труда работников Краевых Государственных учреждений

Краевая тарифная сетка состоит из 18-ти разрядов. Диапазон тарифного коэффициента составляет 4, 5.

Тарифная ставка (оклад) устанавливается исходя из разряда оплаты труда в соответствии с краевой тарифной сеткой по оплате труда работников учреждений.

Разряд оплаты труда работников учреждений устанавливается в зависимости от сложности выполняемых работ и определяется на основе их тарификации с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих отраслей бюджетной сферы, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Тарифная ставка (оклад) первого разряда краевой тарифной сетки определяется Правительством края.

Тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов краевой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений определяются Правительством края исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и тарифных коэффициентов.

- Кроме тарифной части выплачиваются компенсационные выплаты - районные коэффициенты и северная надбавка.

- Стимулирующие выплаты – премии и персональные надбавки.

- Единовременные выплаты (в связи с юбилейной датой), правительственной или государственной наградой и по итогам работы за год, материальная помощь (не более 3 тыс. руб.)

Преимущества 18 разрядной сетки оплаты труда

- Оценка качества труда каждого сотрудника оценивается внутри подразделения (более простой подход)

- Считается от ставочного фонда по категориям персонала

Недостатки 18 разрядной сетки оплаты труда

- Низкий уровень тарифных ставок (окладов) и чрезмерно низкая в сравнении с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения тарифная ставка первого разряда.

- Выплаты за результаты труда не позволяют значительно дифференцировать оплату труда вследствие малого объема фонда стимулирующих выплат.

- Единая тарифная сетка не дает возможность изменять систему оплаты труда в отдельных отраслях, что затрудняет оперативное реагирование на проблемы или поставленные в образовании задачи без проведения изменений в других бюджетных отраслях.

Новая система оплаты труда включает в себя:

1. Размеры окладов. Размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Регламентируются Постановлением администрации г.Красноярска от 27.01.2010 № 13.

Выплаты компенсационного характера:

- Выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда;
- Выплаты за совмещение профессий;
- Выплаты за работу в ночное время и праздничные дни;
- Северная надбавка;
- Районный коэффициент.

Выплаты стимулирующего характера:

- Персональные выплаты:

Выплаты за опыт работы (стаж) в здравоохранении;

Выплаты специалистам, впервые окончившим профильное учебное заведение (молодежные);

Выплаты за квалификационную категорию.

Выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за опыт работы (стаж):

Выплаты за важность выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ.

Данные выплаты призваны улучшить показатели качества работы персонала учреждения и устанавливаются на основе оценки результатов труда работников за отчетный период.

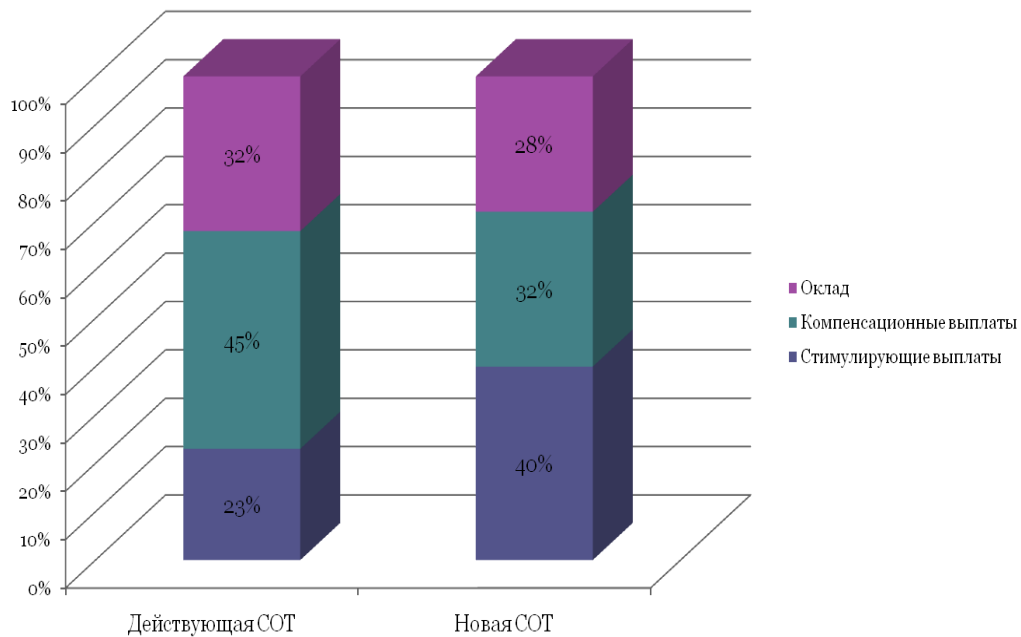


Рисунок-1 Изменения в структуре оплаты труда

Как видно из рис. 1 значительные изменения произошли в показателе стимулирующих выплат, при новой системе оплаты труда он значительно выше (на 17%), показатели оклада и компенсационных выплат уменьшились.

Недостатки новой системы оплаты труда

- Индивидуально каждого сотрудника нужно составить критерий и вывести
- Выводится общий бал и делится на все категории вместе.

Предполагается, что с переходом учреждений на новую систему оплаты станет возможным установление базовых уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, повышение оплаты за труд в условиях, отличающихся от стандартных, установление размера оклада с учетом его индивидуальных должностных обязанностей. Это позволит ввести в действие принцип равной оплаты за труд равной ценности, расширит полномочия руководителей учреждений, а также усилит мотивацию специалистов к качественному результату труда.

Основной принцип НСОТ- изменение мотивации для работников бюджетной сферы. Таким образом, мы стремимся повысить эффективность работы в МБУЗ «ГКБ № 4», улучшить качество оказываемых услуг населению.

Мы ожидаем потока высококвалифицированных специалистов, которые понимают, что качество их работы будет по достоинству оценено. В перспективе на новую и более эффективную форму оплаты труда перейдут все медицинские учреждения города.