

Министерство образования и науки Самарской области
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный экономический университет»
Кафедра учета, анализа и экономической безопасности

Курсовая работа

на тему:

Анализ затрат на оплату труда персонала

Выполнил:
студент 4 курса гр. БУАА,
заочная форма обучения
Я. В. Григорьева

Научный руководитель:
Наумова О. А.

Самара 2020

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы анализа затрат на оплату труда персонала....	6
1.1. Оплата труда персонала: понятие, сущность, структура затрат.....	6
1.2. Методика анализа затрат на оплату труда.....	10
Глава 2. Анализ затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».....	15
2.1. Организационно-экономическая характеристика ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».....	15
2.2. Оценка затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».....	19
Глава 3. Пути повышения эффективности использования фонда заработной платы.....	31
3.1. Мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».....	31
3.2. Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий.....	33
Заключение.....	36
Список использованных источников и литературы.....	39
Приложения.....	41

Введение

Затраты на оплату труда занимают большой удельный вес в общей сумме затрат предприятий и организаций вне зависимости от отрасли. В совершенствовании организации заработной платы большая роль принадлежит экономическому анализу.

В современных условиях персонал, являясь носителем интеллектуального потенциала, играет существенную роль в обеспечении конкурентоспособности организации. Следовательно, оценка структуры и уровня затрат на персонал становится важным вопросом для любого хозяйствующего субъекта.

Анализ фонда заработной платы персонала направлен на повышение эффективности его использования. В свою очередь, оценка эффективности использования фонда заработной платы обеспечивает оперативный контроль над качеством труда, а также использованием средств, которые входят в фонд заработной платы.

Актуальность темы заключается в трудоемких расчетах расходов на оплату труда персонала в условиях постоянно изменяющихся нормативных и законодательных актов, а также в значительном удельном весе затрат на оплату труда в себестоимости продукции и услуг.

Общие вопросы анализа затрат на оплату труда персонала являлись предметом научных исследований многих авторов, в числе которых А.Л. Алавердов¹, Н.Г. Иванов², Г.И. Абрамова³, А.М. Федченко⁴ и др.

Также создается все больше научных и методических работ, преимущественно исследовательского, статистического, эмпирического характера, в области использования современных методик для анализа затрат

¹ Алавердов А.Л. Экономический анализ. – М.: Синергия, 2019. С. 201.

² Иванов Н.Г. Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности. – М.: Юрайт, 2019. С. 189.

³ Абрамова Г.И. Затраты на оплату труда в общей структуре расходов организаций // Аспирант и соискатель. - 2020. - №3. – С. 88.

⁴ Федченко А.М. Анализ уровня и структуры затрат на персонал // Инновационная наука. - 2020. - №3. – С. 208.

на оплату труда. Различные научно-теоретические и практические аспекты данной темы отражены, например, в трудах М.П. Баранова⁵, Е.О. Беленькой⁶, П.Г. Демидова⁷, Н.А. Кравченко⁸ и др.

Выполненные теоретические исследования и прикладные разработки в области анализа затрат на оплату труда персонала заслуживают позитивной оценки. Вместе с тем, следует признать, что целостного теоретического представления до настоящего времени не сформировалось. В связи с этим, изучение данной темы представляется актуальным.

Объектом исследования является ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».

Предметом исследования являются методические аспекты анализа затрат на оплату труда персонала.

Цель работы – анализ затрат на оплату труда персонала.

Реализация намеченной цели потребовала постановки и решения следующих задач:

- рассмотреть теоретические основы анализа затрат на оплату труда персонала;
- провести анализ затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»;
- определить пути повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Обоснование теоретических положений и аргументация выводов осуществлялась на основе реализации ряда методов, представляющих собой комплексный подход к анализу явлений и процессов, включающих диалектический, формально-логический и экономико-статистический методы.

⁵ Баранов М.П. Методические аспекты анализа затрат на оплату труда работников // Наука-2020. - 2020. - №2. – С. 121.

⁶ Беленькая Е.О. Анализ расходов на оплату труда сотрудников // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. - №10. – С. 89.

⁷ Демидов П.Г. Анализ расходов на оплату труда // Аллея науки. – 2020. - №9. – С. 221.

⁸ Кравченко Н.А. Экономический анализ. – М.: Юрайт, 2020. С. 237.

Работа состоит из трех глав. В первой главе рассмотрены теоретические основы анализа затрат на оплату труда персонала. Во второй главе проведен анализ затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР». В третьей главе определены пути повышения эффективности использования фонда заработной платы.

Глава 1. Теоретические основы анализа затрат на оплату труда персонала

1.1. Оплата труда персонала: понятие, сущность, структура затрат

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), «заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)»⁹.

Ст. 131 ТК РФ закрепляет 2 формы, в которых может быть оплачен труд:

- денежная (производится в рублях);
- неденежная (натуральная) выплачивается в любом незапрещенном законом вещественном или невещественном виде. Размер натуральной части не более 15% от всей зарплаты лица.

Существуют следующие виды заработной платы:

1. Основная заработная плата - это суммы, начисляемые за выполнение трудовой функции, включающие:

- вознаграждение за работу, определяемое квалификацией, сложностью, условиями труда, количеством и качеством;
- компенсации;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Денежные средства, начисляемые за отдельные периоды, выплата которых регулируется законодательством (отпуска, перерывы для кормящих мам, выплаты за неиспользованный отпуск).

⁹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 31.07.2020).

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих основных элементов:

- формирование фонда оплаты труда;
- нормирование труда;
- установление тарифной системы;
- определение формы и системы заработной платы.

Фонд заработной платы является основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих, средства которого формируются за счет себестоимости выпускаемой продукции.

В состав фонда заработной платы включают начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер¹⁰.

Существует 3 основные системы оплаты труда (см. таблицу 1).

Таблица 1 - Системы оплаты труда¹¹

Вид	Классификация
1. Тарифная система	1. Повременная: <ul style="list-style-type: none">• простая повременная;• повременно-премиальная;• окладная. 2. Сдельная: <ul style="list-style-type: none">• прямая сдельная;• сдельно-прогрессивная;• сдельно-премиальная;• косвенно-сдельная;• аккордная индивидуальная;• аккордная коллективная.
2. Бестарифная система	-
3. Смешанная система	<ul style="list-style-type: none">• система «плавающих» окладов;• комиссионная;• дилерский механизм.

¹⁰ Немов Д.В. Фонд оплаты труда, его сущность и состав // Вестник Тамбовского государственного института. - 2020. - №9. - С. 324.

¹¹ Овчаренко Д.К. Формы и системы оплаты труда // Вектор науки. – 2019. - №8. - С. 116.

Тарифная система оплаты труда является самой распространенной. В ее основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретенных навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка. В коммерческих организациях – схожие с ней документы, утвержденные с учетом мнения профсоюзного органа. Тарификация регулируется законодательно для многих отраслей деятельности.

Выделяют 2 вида тарифной системы: сдельную и повременную (см. приложение А).

Бестарифная система предполагает, что гарантированные тарифные ставки и оклады не применяются. Зарплата связана с итоговыми результатами труда всего подразделения, являясь долей в фонде, заработанном коллективом в целом. Часть для конкретного сотрудника устанавливается согласно его квалификации и трудовому вкладу.

Смешанная система оплаты труда объединяет тарифную и бестарифную системы (у сотрудника есть определенный оклад, но он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, качества разработок, отработанного времени и т.п.).

Система плавающих окладов предполагает пересчет оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

При комиссионных расчетах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки (данная система часто применяется в страховых компаниях).

Что касается оплаты труда в дилерской сети, то сотрудник обязан реализовать определенное количество товаров компании, которое он закупает за собственный счет. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица.

Заработная плата является важнейшим элементом затрат на производство продукции и входит составной частью в себестоимость выпускаемых изделий. Удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции составляет, в среднем по промышленности, около 15%, и колеблется в различных отраслях от 10 до 40%. В статье «основная заработная плата основных производственных рабочих» учитываются:

- выплаты за фактически выполненные производственными рабочими задания, исчисленные исходя издельных расценок, тарифных ставок;
- стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты;
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам.

Планируются и учитываются в составе общего фонда оплаты труда производственных рабочих, а в себестоимости отражаются в составе затрат по содержанию и эксплуатации оборудования (общепроизводственные расходы):

- доплаты, установленные законодательством за работу в ночное время, за бригадирство;
- межразрядные разницы;
- доплаты за сверхурочные работы производственных рабочих.

Оплата простоев и прочие доплаты учитываются в общепроизводственных (цеховых) расходах¹².

Таким образом, оплата труда является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции. Расчет заработной платы состоит из множества элементов, касающихся как порядка

¹² Резникова О.С. Затраты на персонал как интегральный показатель эффективности управления персоналом // Кадровый форум Черноземья. - 2019. - №2. - С. 24.

оплаты труда в учреждении, так и норм, установленных действующим законодательством.

1.2. Методика анализа затрат на оплату труда

Анализ затрат на оплату труда производится для изучения состава, пропорций и тенденций изменения расходов на оплату труда, выявления резервов для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда работников, обеспечения систематического контроля за мерой труда и потребления.

Основные задачи анализа оплаты труда на предприятии сферы производства следующие:

- проверка степени оправданности применяемых форм и систем оплаты труда;
- определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
- выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда оплаты труда;
- изучение эффективности применяемых систем премирования;
- исследование темпов роста оплаты труда, их соотношения с темпами роста объема производства и реализации продукции;
- выявление резервов повышения эффективности использования фонда оплаты труда.

В рамках анализа изучается структура переменной и постоянной частей заработной платы в общей сумме фонда оплаты труда. Удельный вес при этом может быть определен по формуле:

$$Уд_{пер/пост} = \frac{\sum_{пер/пост}}{\sum_{ФОТ}} \cdot 100 \%,$$

где Уд пер/пост – удельный вес переменной (либо постоянной) части в общей сумме фонда оплаты труда, %;

$\sum_{пер./пост}$ – сумма переменной (постоянной) части фонда оплаты труда, ден.ед.;

$\sum_{ФОТ}$ – общая сумма фонда оплаты труда, ден.ед.

Для расчета средней заработной платы всех категорий персонала используются статистические показатели величины часовой, дневной и месячной заработной платы во взаимосвязи с показателями среднесписочной численности (человеко-часы, человеко-дни и др.).

Средняя часовая заработная плата рассчитывается делением часового фонда заработной платы на число отработанных человеко-часов. Данный показатель определяет оплату одного человеко-часа.

Средняя дневная заработная плата рассчитывается делением дневного фонда заработной платы на число отработанных человеко-дней. Данный показатель определяет уровень оплаты одного человека - дня работы.

Средняя месячная заработная плата рассчитывается делением месячного фонда заработной платы на среднесписочное число сотрудников за месяц. Данный показатель характеризует уровень оплаты одного сотрудника за месяц¹³.

Важнейшим показателем анализа эффективности использования фонда заработной платы является темп роста производительности и уровня заработной платы.

Для увеличения производства и получения максимальной прибыли необходимо, чтобы темп роста производительности был выше темпа роста

¹³ Федченко А.М. Анализ уровня и структуры затрат на персонал // Инновационная наука. - 2020. - №3. – С. 208.

о платы труда. Если данный принцип соблюдается, не происходит увеличения и перерасхода фонда заработной платы и себестоимости, а прибыль предприятия возрастает.

Изменение уровня средней заработной платы сотрудников за анализируемый период (год, месяц, день, час) характеризуется индексом заработной платы, который можно рассчитать по формуле:

$$I_{зп} = ЗП_{срф} / ЗП_{српл},$$

где $I_{зп}$ – индекс заработной платы;

$ЗП_{срф}$ – средняя заработная плата предприятия по факту, ден.ед.;

$ЗП_{српл}$ – средняя заработная плата предприятия по плану, ден.ед.

Также осуществляется расчет индекса производительности труда:

$$I_{чд} = ЧДф / ЧДпл,$$

где $I_{чд}$ – индекс производительности труда;

$ЧДф$ – чистый доход на 1 сотрудника в отчетном периоде, ден.ед.;

$ЧДпл$ – чистый доход на 1 сотрудника в плановом периоде, ден.ед.

Если в результате проведенных расчетов окажется, что темпы роста разные, необходимо рассчитать коэффициент опережения:

$$Коп = I_{зп} / I_{чд}$$

Для факторного анализа производства продукции (выполнения работ, оказания услуг) на 1 руб. заработной платы используют следующую модель:

$$\frac{ОУ}{ФЗП} = \frac{ОУ}{Т} * \frac{T}{\sum Д} * \frac{\sum Д}{ССЧ} * \frac{ССЧ}{ССЧ_{ор}} / \frac{ФЗП}{ССЧ_{ор}} =$$

$$СЧВ * П * Д * УД / ГЗП,$$

где $ОУ$ – сумма оказанных услуг учреждением за период;

$ФЗП$ – фонд заработной платы сотрудников;

T – количество часов, затраченных на производство продукции (выполнение работ, оказание услуг);

$\Sigma Д$ и $Д$ – число отработанных дней соответственно всеми работниками и одним работником за анализируемый период;

$ССЧ$ – среднесписочная численность работников;

$ССЧ_{ор}$ – среднесписочная численность основных работников;

$СЧВ$ – среднечасовая выработка;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

$УД$ – удельный вес основных рабочих в общей численности персонала;

$ГЗП$ – среднегодовая зарплата одного работника.

Переменная часть фонда заработной платы, при этом, зависит от объема оказанных услуг (V_{oy}), его структуры ($У_{дi}$), удельной трудоемкости ($У_{ТЕi}$) и уровня среднечасовой оплаты труда ($О_{Тi}$)¹⁴.

Сумму переменного фонда заработной платы определяют по формуле:

$$З_{пер} = (V_{oy} * У_{дi} * У_{ТЕ} * О_{Т}),$$

где V_{oy} – объем оказанных услуг;

$У_{дi}$ – структура оказанных услуг;

$У_{ТЕ}$ – удельная трудоемкость оказанных услуг;

$О_{Т}$ – оплата труда за 1 человеко-час.

Для факторного анализа оказанных учреждением услуг на рубль заработной платы используется следующая модель:

$$\frac{ОУ}{ФЗП} = \frac{ОУ}{Т} * \frac{Т}{\Sigma Д} * \frac{\Sigma Д}{ССЧ} * \frac{ССЧ}{ССЧ_{ор}} / \frac{ФЗП}{ССЧ_{ор}} =$$
$$СЧВ * П * Д * УД / ГЗП,$$

где $ОУ$ – сумма оказанных услуг учреждением за период;

$ФЗП$ – фонд заработной платы персонала;

$Т$ – количество часов, потраченных на оказание услуг;

$\Sigma Д$ и $Д$ – количество отработанных дней соответственно всеми работниками и одним работником за анализируемый период;

$ССЧ$ – среднесписочная численность работников;

$ССЧ_{ор}$ – среднесписочная численность основных работников;

$СЧВ$ – среднечасовая выработка;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня;

¹⁴ Авдеев А.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. – М.: Проспект, 2019. С. 229.

УД – удельный вес основных рабочих в общей численности персонала;
ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

Для исчисления суммы экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с разницей между темпами роста производительности труда и его оплатой используют следующую формулу:

$$\text{ПР} = \text{ФЗПф} * \frac{I_{\text{ср}} - I_{\text{зп}}}{I_{\text{ср}}}$$

Таким образом, значение анализа затрат на оплату труда обуславливается необходимостью определения резервов улучшения качества работы предприятий и организаций, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования денежных средств, выделяемых на оплату труда персонала.

Глава 2. Анализ затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

2.1. Организационно-экономическая характеристика ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Кинельская центральная больница города и района» (далее - ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР») работает с 2004 г. и занимается оказанием медицинских услуг населению.

ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» осуществляет свою деятельность в соответствии с:

- Гражданским кодексом РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (в ред. от 31.07.2020)¹⁵.
- Федеральным законом от 12.01.1996 № №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (в ред. от 08.06.2020)¹⁶.
- Федеральным законом от 21.11.2011 №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 31.07.2020)¹⁷.
- Федеральным законом от 29.11.2010 №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (в ред. от 24.04.2020)¹⁸ и пр.

Структурные подразделения ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» располагаются в следующих населенных пунктах:

- г. Кинель (поликлиника, стационар, детская поликлиника, женская консультация, аптека, клинико-диагностическая лаборатория);

¹⁵ Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (в ред. от 31.07.2020).

¹⁶ Федеральный закон от 12.01.1996 № №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (в ред. от 08.06.2020).

¹⁷ Федеральный закон от 21.11.2011 №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 31.07.2020).

¹⁸ Федеральный закон от 29.11.2010 №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (в ред. от 24.04.2020).

- пгт. Алексеевка (поликлиническое отделение, неврологическое отделение, инфекционное отделение, терапевтическое отделение, клинικο-диагностическая лаборатория, бактериологическая лаборатория);
- поликлинические отделения;
- фельдшерско-акушерские пункты;
- офисы врачей общей практики;
- отделения сестринского ухода (п. Алексеевка, с. Георгиевка);
- административно-хозяйственные службы (общепольничныи медицинский персонал, оргметодкабинет, планово-экономический отдел, отдел кадров, бухгалтерия, отдел АСУ, юридический отдел, пищеблок).

Организационная структура ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» представлена в приложении Б.

Решая основные социально-экономические задачи, и выполняя обязанности по управлению медицинским учреждением, главный врач обеспечивает руководство учреждением, а именно: представляет интересы больницы в государственных, судебных и арбитражных органах; организует работу коллектива; отвечает за организацию производственной, административно-хозяйственной и финансовой деятельности и пр.

Главный бухгалтер: осуществляет учет средств учреждения и хозяйственных операций с материальными и денежными ресурсами; составляет годовые, квартальные и месячные планы по труду и заработной плате и осуществляет контроль за их выполнением и пр.

Экономист: возглавляет подготовку проектов перспективных и годовых планов; обеспечивает проведение экономического анализа всех видов деятельности учреждения и своевременную разработку мероприятий по эффективному использованию ресурсов.

Проведем анализ экономической деятельности ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».

Основные экономические показатели ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Основные экономические показатели ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР», тыс. руб¹⁹.

Показатели	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, руб.		Относительное отклонение, %	
				2018 от 2017	2019 от 2018	2018 от 2017	2019 от 2018
Выручка от продажи услуг	28102	31784	39736	3682	7952	13,10	25,02
Себестоимость услуг	25068	28351	35624	3283	7273	13,10	25,65
Управленческие расходы	1269	1355	1564	86	209	6,78	15,42
Прибыль от продажи услуг	1765	2078	2548	313	470	17,73	22,62
Прочие доходы	2311	2841	3022	530	181	22,93	6,37
Прочие расходы	1547	2011	2163	464	152	29,99	7,56
Налогооблагаемая прибыль	2529	2908	3407	379	499	14,99	17,16
Налог на прибыль	601	628	818	27	190	4,49	30,25
Чистая прибыль	1928	2280	2589	352	309	18,26	13,55
Рентабельность	6,9	7,2	6,5	0,31	-0,66	4,56	-9,17

Данные таблицы 2 свидетельствуют об увеличении выручки учреждения в 2019 г. При этом выручка от реализации услуг в 2019 г. больше, чем в 2018 г. на 7952 тыс. руб. Увеличение выручки связано с увеличением количества предоставленных услуг населению.

Чистая прибыль учреждения, полученная в 2019 г., превышает чистую прибыль 2018 г. на 309 тыс. руб. или 13,55%, а чистая прибыль 2018 г. превышает чистую прибыль 2017 г. на 325 тыс. руб.

В таблице 3 представлена структура доходов ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».

Таблица 3 - Структура доходов ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2017-2019 гг., тыс. руб²⁰.

Показатели	2017	2018	2019	Отклонение 2018 от 2017	Отклонение 2019 от 2018

¹⁹ Официальный сайт ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» // <http://kinelcbgr.ru/>

²⁰ Там же.

	Сумма, тыс. руб.	Доля, %	Сумма, тыс. руб.	Доля, %	Сумма, тыс. руб.	Доля, %	Абс.	Отн.	Абс.	Отн.
Выручка от продажи услуг, в т.ч.:	28102	100	31784	100	39736	100	3682	13,10	7952	25,02
Выручка от продажи бесплатных услуг	19671	70	20660	65	25034	63	989	5,03	4374	21,17
Выручка от продажи платных услуг	8431	30	11124	25	14702	27	2693	31,94	3578	32,16

Таким образом, увеличение выручки в 2018 г. по отношению к 2017 г. составило 3682 тыс. руб. или 13,1%. В 2019 г. выручка увеличилась по отношению к 2018 г. на 7952 тыс. руб. и составила 39736 тыс. руб. При этом в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» большую долю составляют бесплатные услуги населению. Доля платных услуг в 2017 г. составляла 30%, в 2018 г. – 25% и в 2019 г. – 27%.

В таблице 4 представлены показатели деятельности учреждения, а также данные о средней заработной плате.

Таблица 4 - Данные о численности персонала и заработной плате в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»²¹

Показатели	2017	2018	2019	Абсолютное отклонение, руб.		Относительное отклонение, %	
				2018 от 2017	2019 от 2018	2018 от 2017	2019 от 2018
Количество человек, получивших услуги в учреждении, чел.	2341	2897	3536	556,0	639	23,75	22,06
Средняя списочная численность, чел.	89	90	107	1,0	17	1,12	18,89
Средняя заработная плата всего, руб.	18925	19155	20369	230,0	1214	1,22	6,34
в т.ч. врачи	15898	17201	19914	1303,0	2713	8,20	15,77
средний медицинский персонал	10104	12325	13547	2221,0	1222	21,98	9,91
младший персонал	8104	8791	9368	687,0	577	8,48	6,56

²¹ Официальный сайт ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» // <http://kinelcbgr.ru/>

В учреждении увеличились такие показатели как количество человек, получивших в учреждении услуги, средняя заработная плата врачей, среднего и младшего медицинского персонала, а также уровень средней заработной платы в целом. Так, количество человек, получивших услуги в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» увеличилось в 2018 г. на 556 чел. по отношению к 2017 г. и на 639 чел. в 2019 г. по отношению к 2018 г., что в относительном выражении составило 23,75% и 22,06% соответственно.

Затраты ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» представлены в приложении В.

На основании сопоставления данных плана и факта по затратам учреждения можно сделать вывод о неэффективной работе подразделений ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» в 2019 г.

Таким образом, увеличение выручки в 2018 г. по отношению к 2017 г. составило 3682 тыс. руб. или 13,1%. В учреждении увеличились такие показатели как количество человек, получивших в учреждении услуги, средняя заработная плата врачей, среднего и младшего медицинского персонала, а также уровень средней заработной платы в целом.

2.2. Оценка затрат на оплату труда персонала в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

Анализ обеспеченности ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» персоналом в 2018-2019 гг. представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Анализ обеспеченности ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» персоналом в 2019 г., чел.

Категории персонала	2018	2019		Отклонение 2019 от 2018		Отклонение факта от плана 2019	
		план	факт	Абс., чел.	Отн., %	Абс., чел.	Отн., %
Основные сотрудники (врачи)	51	68	56	5	9,80	-12	-17,65
Средний медицинский персонал	19	40	24	5	26,32	-16	-40,00
Младший медицинский персонал	10	20	12	2	20,00	-8	-40,00
Административно-управленческий персонал	10	15	15	5	50,00	0	0,00
Всего сотрудников	90	143	107	17	18,89	-36	-25,17

Численность сотрудников учреждения в 2019 г. больше аналогичного показателя 2018 г. на 17 чел. или 18,89%. Так, увеличение численности основных сотрудников в 2019 г. по отношению к 2018 г. составило 5 чел. или 9,8%, увеличение численности среднего медицинского персонала составило также 5 чел. или 26,32%. Рост численности младшего медицинского персонала составил 2 чел. или 20%. Численность административно-управленческого персонала учреждения составила в 2019 г. 15 чел., что выше уровня 2018 г. на 5 чел.

Однако, показатель численности сотрудников 2019 г. отстает от планового значения на 36 чел. В данном случае, это связано с отсутствием желания выпускников медицинских вузов и училищ ехать в малые города. Кроме того, на территории города открыты 2 частные клиники, которые предлагают медицинскому персоналу более выгодные условия работы, что, в свою очередь, «переманило» из ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» часть высококвалифицированного персонала. Исключением является административно-управленческий персонал, которым учреждение обеспечено полностью.

В ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» применяется повременная премиальная форма оплаты труда, которая начисляется по установленной в

учреждении тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Размер оклада у каждого работника прописывается в трудовом договоре, зависит от занимаемой должности, квалификации, квалификационной категории и других факторов. Кроме основного заработка, выплачиваются также надбавки и премии, компенсационные и социальные выплаты.

В ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» существуют определенные виды доплат:

- за замещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в выходные дни, в ночное время в размере 25% от оклада замещаемой должности, пропорционально отработанному времени;

- работнику, выполняющему помимо основной дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего сотрудника (если берется дополнительный или очередной отпуск, отпуск в связи с обучением в учебном заведении, производят доплату, размер которой составляет до 45% от тарифного оклада работника, в связи с болезнью отсутствующего работника до 100% от оклада). Замещение, в данном случае, имеет место при наличии соответствующего образования, уровня квалификации замещающего его сотрудника;

- в размере двойной ставки оплачивается рабочий день выходной или праздничный, если работа в эти дни не производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; работникам, которые привлекаются в ночное время (с 22 до 6 ч) производят доплату в размере 50% за каждый час работы в ночную смену, а медицинскому персоналу, который занят оказанием экстренной неотложной помощи - 100%.

В приложении Г проведен анализ фонда оплаты труда ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР». Фонд оплаты труда по основным сотрудникам учреждения вырос в 2019 г. по отношению к 2018 г. на 2461 тыс. руб. или 19,06%. Фонд оплаты труда по среднему медицинскому персоналу вырос в 2019 г. на 915 тыс. руб. или 28,08%. Фонд оплаты труда по младшему медицинскому персоналу увеличился в 2019 г. на 242 тыс. руб. или 25%. По административно-управленческому персоналу фонд заработной платы вырос на 1849 тыс. руб. или 52,08%, составив 5399 тыс. руб. в 2019 г. против 3550 тыс. руб. в 2018 г.

Структура фонда заработной платы по видам оплаты в учреждении представлена в таблице 6.

Таблица 6 - Структура фонда заработной платы по видам оплаты в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

Вид оплаты	Сумма, тыс. руб.		Отклонение	
	2018	2019	Абс., тыс. руб.	Относит., %
Фонд оплаты труда, всего, в т.ч.:	20687	26154	5467	26,43
по тарифным ставкам и окладам	14870	18673	3803	25,57
премии за производственные результаты	833	970	137	16,45
доплата за профессиональное мастерство	437	688	251	57,44
доплата за руководство	98	168	70	71,43
доплата за вредные условия труда	577	805	228	39,51
доплата за сверхурочные часы	1203	1556	353	29,34
оплата ежегодных и дополнительных отпусков	541	625	84	15,53
оплата труда совместителей	2128	2669	541	25,42
Выплаты за счет чистой прибыли, в т.ч.:	45	46	1	2,22
материальная помощь	45	46	1	2,22
Выплаты социального характера, в т.ч.:	98	118	20	20,41
пособия по временной нетрудоспособности	89	107	18	20,22
стоимость профсоюзных путевок	9	11	2	22,22
Итого, в т.ч.:	20830	26318	5488	26,35
Доля в общей сумме выплат сотрудникам, %	99,3	99,4	+0,1	0,10

Удельный вес бо льший в составе средств, выплаченных сотрудникам, занимает фонд оплаты труда, включае мый в себесто имость оказ анных учре ждением услуг. Его доля увеличи лась, составив в 2019 г. 99,4%, тогда к ак

доля выплат из чистой прибыли и выплат социального характера уменьшилась на 0,02% соответственно к 2019 г.

Фонд заработной платы в 2019 г. составил 26154 тыс. руб., что выше аналогичного показателя 2018 г. на 5467 тыс. руб. или 26,43%. Большую роль в увеличении фонда заработной платы учреждения в 2019 г. сыграло увеличение заработной платы по тарифам и окладам на 3803 тыс. руб. или 25,57%. Выплаты социального характера выросли в 2019 г. на 20 тыс. руб. или 20,41%, в том числе пособия по временной нетрудоспособности – на 20,22%.

Индекс объема оказанных услуг составляет: $39736 / 31784 = 1,250$.

$\Delta \text{ФЗПотн} = 26154 - (4984 * 1,250 + 14870) = 5054$ тыс. руб.

Таким образом, в учреждении наблюдается относительный перерасход использования фонда заработной платы в размере 2054 тыс. руб. в 2019 г.

Трудоемкость рассчитывается как отношение к стоимости оказанных учреждением услуг и всех затрат.

$\text{TE}_{2018} = 0,092$.

$\text{TE}_{2019} = 0,093$.

$\Delta \text{TE} = 0,001$.

$\text{Voy}_{2018} = 2897$ чел.

$\text{Voy}_{2019} = 3536$ чел.

$\text{OT}_{2018} = 18,70$.

$\text{OT}_{2019} = 19,80$.

Данные для расчета влияния факторов на абсолютное и относительное отклонение фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Данные для расчета влияния факторов на абсолютное и относительное отклонение фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2019 г., тыс. руб.

Показатели	Сумма
ФЗП 2018 (переменная часть)	4984,00
по плану, пересчитанному на фактический объем оказанных услуг при плановой структуре: $(V_{oy2018} * TE_{2018} * OT_{2018}) * i_{oy}$	6230,00
по плану, пересчитанному на фактический объем оказанных услуг и фактическую структуру $(V_{oy2019} * TE_{2018} * OT_{2018})$	6083,33
фактически при фактической удельной трудоемкости и плановом уровне оплаты труда $(V_{oy2019} * TE_{2019} * OT_{2018})$	6149,46
ФЗП 2019 (переменная часть)	6511,00
Перерасход переменной части ФЗП	1527,00

Таким образом, в 2019 г. перерасход по переменной части заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» составил 1527 тыс. руб., в том числе за счет:

- увеличения объема оказанных услуг:

$$\Delta ZПV_{oy} = 6230,00 - 4984,00 = 1246 \text{ тыс. руб.}$$

- изменения структуры:

$$\Delta ZПстр = 6083,33 - 6230,00 = -146,67 \text{ тыс. руб.}$$

- роста трудоемкости оказанных услуг:

$$ЗПТЕ = 6149,46 - 6083,33 = 66,13 \text{ тыс. руб.}$$

- повышения уровня оплаты труда:

$$\Delta ZПOT = 6511 - 6149,46 = 361,54 \text{ тыс. руб.}$$

Проанализируем изменение постоянной части фонда оплаты труда²²

(см. таблицу 8).

Таблица 8 - Исходные данные для анализа постоянного фонда заработной платы ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2018-2019 гг.

²² К постоянной части фонда оплаты труда учреждение относит заработную плату временщиков и административно-управленческого персонала, а также все виды доплат.

Показатели	2018	2019	Абс. отклонение, тыс. руб.	Относит. отклонение, %
Среднесписочная численность (ССЧ)	90	107	17	18,89
Количество отработанных дней одним основным рабочим в среднем за год (Дн)	228	232	4	1,75
Средняя продолжительность рабочей смены, ч. (ПС)	7,60	7,96	0,36	4,74
Постоянная часть фонда заработной платы, тыс. руб. (ФЗПпост)	14870	18673	3803	25,57
Зарботная плата одного работника, руб.: среднегодовая (ГЗП)	165222,22	174514,02	9291,80	5,62
среднедневная (ДЗП)	724,66	752,22	27,56	3,80
среднечасовая (ЧЗП)	95,35	94,50	-0,85	-0,89

В ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2018-2019 гг. увеличилось количество отработанных дней одним рабочим на 4 дня или 1,75%. Также в учреждении увеличилась средняя продолжительность рабочей смены – на 0,36 ч или 4,74%.

Расчет влияния факторов на постоянную часть фонда заработной платы учреждения представлен в таблице 9.

Таблица 9 - Расчет влияния факторов на постоянную часть фонда заработной платы работников ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР», тыс. руб.

Расчет	Сумма
$\Delta \text{ФЗПир} = (\text{ССЧф} - \text{ССЧпл}) * \text{ГЗПпл}$	2808,78
$\Delta \text{ФЗПгзп} = \text{ССЧф} * (\text{ГЗПф} - \text{ГЗПпл})$	994,22
Итого	3803,00

Перерасход фонда заработной платы в 2019 г. произошел за счет увеличения среднегодовой оплаты труда рабочих (на 2808,78 тыс. руб.), а также за счет увеличения численности сотрудников учреждения на 17 чел. (на 994,22 тыс. руб.).

Проведем анализ эффективности использования фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР».

Чтобы оценить эффективность использования фонда заработной платы, необходимо проанализировать такие показатели как объем оказанных услуг, выручку, сумму валовой и чистой прибыли по данным бухгалтерского баланса (см. приложение Д) и отчета о финансовых результатах (см. приложение Е).

Показатели эффективности использования фонда заработной платы ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2017-2019 гг. представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Показатели эффективности использования фонда заработной платы ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2017-2019 гг., руб.

Показатель	2017	2018	2019	Отклонение 2018 от 2017		Отклонение 2019 от 2018	
				Абс.	Относит.	Абс.	Относит.
Выручка на рубль ЗП	1,39	1,54	1,52	0,15	10,79	-0,02	-1,30
Сумма валовой прибыли на рубль ЗП	0,09	0,17	0,16	0,08	88,89	-0,01	-5,88
Сумма чистой прибыли на рубль ЗП	0,10	0,11	0,10	0,01	10,00	-0,01	-9,09

Увеличение в ыручки на рубль заработ ной платы составило 0,15 руб. и ли 10,79%, сумма в аловой прибыли на рубль заработ ной платы у величилась на 88,89%, а увеличение суммы чистой прибыли на 1 руб. заработной п латы соста вило 10%.

Таким образом, использование фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» в 2019 г. было менее эффективно, чем в 2018 г.

Данные для факторного анализа оказанных ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» услуг на 1 руб. заработной платы представлены в таблице 11.

Таблица 11 - Данные для факторного анализа оказанных ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» услуг на 1 руб. заработной платы

Показатель	2018	2019	Отклонение	
			Абс.	Относит.
Объем оказанных услуг (ОУ), тыс. руб.	31784	39736	7952	25,02
Среднесписочная численность (ССЧ), в т.ч. основных рабочих (ССЧор)	90	107	17	18,89
	51	56	5	9,80
Удельный вес основных рабочих в общей численности ССЧор (УД), %	56,67	52,34	-4,33	-7,64
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	228	232	4	1,75
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,60	7,96	0,36	4,74
Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т) в том числе одним рабочим, чел-ч	88373	103416	15043	17,02
	1733	1845	112	6,46
Среднегодовая выработка, тыс. руб. одного работающего (ГВ) одного рабочего (ГВ1)	353	371	18	5,10
	623	710	87	13,96
Среднедневная выработка рабочего, руб. (ДВ)	2,73	3,06	0,33	12,09
Среднечасовая выработка рабочего, руб. (ЧВ)	359,66	384,23	24,57	6,83

Данные таблицы 11 показывают, что:

- объем оказанных услуг учреждения увеличился на 7952 тыс. руб. или 25,02%;
- среднесписочная численность выросла на 18,89%, в том числе основных рабочих - на 9,8%;
- удельный вес численности рабочих в структуре персонала снизился на 7,64%, составив 52,34%;
- увеличение количества отработанных дней одним рабочим составило 4 дня или 1,75%;
- увеличились показатели среднегодовой выработки как всех сотрудников, так и основных рабочих – на 5,1% и 13,96% соответственно. При этом среднедневная выработка на 0,33 руб. или 12,09%, а среднечасовая выработка выросла на 24,57 руб. или 6,83%.

Рассчитаем влияние представленных факторов на фонд заработной платы методом цепной поправки:

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПпл} = \text{ЧВпл} * \text{Ппл} * \text{Дпл} * \text{УДпл} / \text{ГЗПпл} = 359,66 * 7,6 * 228 * 56,67 / 165222,22 = 213,76 \text{ коп.}$$

$ОУ / ФЗПус л 1 = ЧВпл * Ппл * Дпл * УДпл / ГЗ Пф = 359,66 * 7,6 * 228$
 $* 56,67 / 174514,02 = 202,38$ ко п.

$ОУ / ФЗПус л 2 = ЧВпл * Ппл * Дпл * УДф / ГЗПф = 359,66 * 7,6 * 228$
 $* 52,34 / 174514,02 = 186,91$ ко п.

$ОУ / ФЗПус л 3 = ЧВпл * Ппл * Дф * УДф / ГЗПф = 359,66 * 7,6 * 232 * 52,34 / 174514,02 = 190,19$ ко п.

$ОУ / ФЗПус л 4 = ЧВпл * Пф * Дф * УДф / ГЗПф = 359,66 * 7,96 * 232 * 52,34 / 174514,02 = 199,20$ ко п.

$ОУ / ФЗПф = ЧВф * Пф * Дф * УДф / ГЗПф = 384,23 * 7,96 * 232 * 52,34 / 174514,02 = 212,81$ ко п.

Изменение объема оказанных услуг на рубль заработной платы: $212,81 - 213,76 = -0,95$ коп, в том числе за счет изменения:

- среднегодового заработка одного работника учреждения: $202,38 - 213,76 = -11,38$ коп.;

- удельного веса врачей в общей численности сотрудников: $186,91 - 202,38 = -15,47$ коп.;

- количества отработанных дней одним врачом за год: $190,19 - 186,91 = 3,28$ коп.;

- средней продолжительности рабочего дня: $199,20 - 190,19 = 9,01$ коп.;

- среднечасовой выработки врача: $212,81 - 199,20 = 13,61$ коп.

Таким образом, положительное влияние на объем оказанных учреждением услуг на рубль заработной платы оказали количество отработанных дней в году (+3,28 ко п.), средняя продолжительность рабочего дня (+9,01 ко п) и среднечасовая выработка (+13,61 коп).

Проанализируем использование трудовых ресурсов ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2017-2019 гг. (см. таблицу 12).

Таблица 12 - Использование трудовых ресурсов ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2017-2019 гг.

Показатель	Значение показателя			Отклонение 2018 от 2017		Отклонение 2019 от 2018	
	2017	2018	2019	Абс.	Относит.	Абс.	Относит.
Среднегодовая численность врачей (ЧР)	50	51	56	1	2,00	5	9,80
Отработано дней одним врачом за год (Д)	227	228	232	1	0,44	4	1,75
Отработано часов одним врачом за год (Ч)	1725	1733	1845	8	0,46	112	6,46
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,6	7,6	7,96	0	0,00	0,36	4,74
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	86260	88373	103416	2113	2,45	15043	17,02

В 2018 г. фонд рабочего времени увеличился на 2113 чел-часов или 2,45%, что явилось следствием увеличения часов, отработанных одним рабочим на 8 ч или 0,46%, а также увеличения численности самих рабочих на 1 чел.

В 2019 г. фонд рабочего времени вырос более значительно - на 15043 чел.-ч или на 17,02% по отношению к 2018 г., в том числе за счет изменения:

- численности врачей:

$$\Delta\text{ФРВЧР} = (\text{ЧР}2019 - \text{ЧР}2018) * \text{Д}2018 * \text{П}2018 = (56 - 51) * 228 * 7,6 = 8664 \text{ ч};$$

- количества отработанных дней одним врачом:

$$\Delta\text{ФРВД} = \text{ЧР}2019 * (\text{Д}2019 - \text{Д}2018) * \text{П}2018 = 56 * (232 - 228) * 7,6 = 1704 \text{ ч};$$

- продолжительности рабочего дня:

$$\Delta\text{ФРВП} = \text{ЧР}2019 * \text{Д}2019 * (\text{П}2019 - \text{П}2018) = 56 * 232 * (7,96 - 7,60) = 4677 \text{ ч}.$$

Таким образом, в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» использование трудовых ресурсов улучшилось в 2019 г. по сравнению с 2018 г. Увеличе

ние фонда рабочего времени произошло за счет увеличения численности врачей, количества отработанных одним врачом дней и продолжительности рабочего дня.

Главным показателем эффективности использования труда является производительность (см. таблицу 13).

Таблица 13 - Анализ производительности труда ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» в 2018-2019 гг.

Показатели	2018	2019	Темп прироста, ед.	Темп прироста, %
Объем оказанных услуг, тыс. руб.	31784	39736	7952	25,02
Среднесписочная численность работающих, чел.	90	107	17	18,89
Среднесписочная численность основных рабочих, чел.	51	56	5	9,80
Производительность труда, тыс. руб./год, в т.ч. рабочих	353 623	371 710	18 87	5,10 13,96

Изменение средней заработной платы сотрудников за анализируемый период времени характеризуется индексом, который можно вычислить по формуле:

$$I_{сзп} = СЗП2019/СЗП2018,$$

где $I_{сзп}$ - индекс изменения средней заработной платы;

СЗП2019 - средняя заработная плата за 2019 г.;

СЗП2018 - средняя заработная плата за 2018 г.

В 2019 г. индекс изменения средней заработной платы составил 1,063 (20369/19155), а индекс производительности труда составил 1,051 (371/353).

Таким образом, темпы роста производительности труда отстают от темпов роста средней заработной платы одного работающего на 1,2%. Данный факт не позволяет ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» добиться снижения себестоимости услуг и роста прибыли учреждения.

$$ПР = 26154 * \frac{1,063 - 1,051}{1,063} = 295,25 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, опережение темпом роста заработной платы темпа роста производительности труда в учреждении способствовало перерасходу фонда заработной платы учреждения на 2 95,25 тыс. руб.

Проанализируем соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы сотрудников учреждения в таблице 14.

Таблица 14 - Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы работников ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

Показатели	2017	2018	2019	Отклонение 2018 от 2017		Отклонение 2019 от 2018	
				Абс.	Относит.	Абс.	Относит.
Выручка от продажи услуг, тыс. руб.	28102	31784	39736	3682	13,10	7952	25,02
Численность персонала, чел.	89	90	107	1	1,12	17	18,89
Производительность труда, тыс. руб.	316	353	371	37	11,71	18	5,10

В 2018 г. производительность труда выросла на 37 тыс. руб. или 11,71% по отношению к 2017 г. Производительность труда в 2019 г. выросла на 5,1% по отношению к 2018 г. Темпы роста заработной платы учреждения превышают темпы роста производительности труда.

Таким образом, в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» существует ряд проблем, а именно: несоответствие роста производительности труда росту заработной платы и оплаты труда в целом; неполный объем выплат по заработной плате. Данные проблемы повышают текучесть кадров ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР», что приводит к нехватке персонала в учреждении.

Глава 3. Пути повышения эффективности использования фонда заработной платы

3.1. Мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»

Действующая в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» форма оплаты труда обладает рядом недостатков, основными из которых являются следующие:

- недостаточная эффективность использования имеющихся ресурсов вследствие жесткого регламентирования сметы расходов (по оплате труда в том числе);
- отсутствие экономической самостоятельности учреждения, эффективности в системе стимулирования деятельности сотрудников на конечный результат их труда;
- гарантированный характер оплаты труда сотрудникам, что приводит к снижению активности персонала учреждений.

Такой принцип формирования заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» не может заинтересовать конкретного сотрудника в эффективной и высококачественной работе.

Поскольку расчет заработной платы в больнице имеет ряд особенностей и отличий от других бюджетных учреждений, целесообразно предложить использовать специальную программу для учета кадров и формирования заработной платы. Такой программой может быть «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения».

Использование новой программы формирования заработной платы позволит вести контроль за фондом оплаты труда и его формированием, учитывать сертификаты медицинских сотрудников и сроки их действия, вести учет кадров в соответствии с требованиями законов, а также контро

лизовать данные в системе, что позволит, в свою очередь, исключить ошибки.

Программа «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения» так же поможет:

- оформить все изменения в штатном расписании;
- сократить затраты труда на оформление форм для органов контроля;
- сформировать любую отчетность по категориям сотрудников учреждения;
- автоматически рассчитать заработную плату по квалификационным группам с учетом доплат за совмещение, замещение и т.д.;
- автоматически распределить статьи финансирования на фонд заработной платы и др.

Необходимо создать заинтересованность сотрудников в конечном результате работы учреждения. Одним из таких методов можно назвать материальное стимулирование работников учреждения в результате внедрения новой системы оплаты труда в зависимости от объема проделанной работы и ее качества.

Оплата труда работников при этом должна складываться из базового оклада и доплат за работу во вредных и опасных условиях труда, за сверхурочную работу и работу в ночное и праздничное время – данный порядок и предусмотрен в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР». Для оценки интенсивности и повышения качества работы каждого сотрудника должны быть предусмотрены стимулирующие выплаты, связанные с результатом работы и вкладом каждого сотрудника в деятельность учреждения.

3.2. Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Экономический эффект от внедрения программы «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения» за год определим по формуле:

$$\text{Эг} = \text{Эу} - \text{Ен} * \text{За}$$

$$\text{Эг} = 812256,7 - 0,2 * 671688,1 = 677919,1 \text{ руб.}$$

Эффективность разработки может быть оценена по следующей формуле:

$$\text{Эр} = \text{Эг} * 0,4 / \text{Эу}$$

$$\text{Эр} = 677919,1 * 0,4 / 812256,7 = 0,33.$$

Если Эр > 0,20, то можно сделать вывод о том, что установка данной программы является экономически целесообразной.

Чистый дисконтированный доход (ЧДД) рассчитывается, как разность накопленного дисконтированного дохода от реализации проекта и дисконтированных единовременных затрат на внедрение инновации:

$$\text{ЧДД}_n = \sum_{i=1}^n \text{ДД}_i,$$

где ДД_і - дисконтированный доход і-го периода реализации проекта;
n - количество периодов реализации проекта.

Дисконтированный доход определенного периода рассчитывается по формуле:

$$\text{ДД}_i = (D_i * \frac{1}{(1+d)^i}) - (R_i * \frac{1}{(1+d)^i}) = (D_i - R_i) * \frac{1}{(1+d)^i},$$

где D_і - доходы і-го периода реализации проекта;
R_і - затраты і-го периода реализации проекта;
d - коэффициент дисконтирования.

Если ЧДД за весь период реализации проекта имеет положительное значение, то данный проект является экономически эффективным.

Основные показатели для определения эффективности инновационного проекта представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Основные показатели для определения эффективности инновационного проекта

Показатель	Единица измерения	Значение
Единовременные затраты	руб.	671688,1
Годовая экономия от внедрения ПП	руб.	812256,7
Экономический эффект за год	руб.	677919,1
Коэффициент дисконтирования	-	-
Срок работы проекта	лет	5

Результаты расчетов ЧДД и ДД представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет чистого дисконтного дохода

Период	Доходы проекта	Первоначальные инвестиции / расходы проекта	Чистый поток платежей	Дисконтированные платежи
0	0	671688	-671688	-671688
1	677919,1	-	677919,1	616290,09
2	677919,1	-	677919,1	560263,72
3	677919,1	-	677919,1	509330,65
4	677919,1	-	677919,1	463027,87
5	677919,1	-	677919,1	420934,42
Итого	3389595,50	671688	2717907,5	-

ЧДД за весь период реализации проекта равен 1898158,75 руб. и имеет положительное значение, следовательно, данный проект является экономически эффективным.

Индекс доходности проекта (ИД) рассчитывается как отношение приведенного дохода по проекту к величине приведенных затрат (инвестиций): рассчитывается по формуле:

$$\text{ИД} = \text{ПД} / \text{ПЗ},$$

где ИД – индекс доходности;

ПД – приведенный доход;

ПЗ – приведенные затраты.

Индекс доходности равен:

$$\text{ИД} = 2717907,50/671688,1 = 4,04.$$

Рассчитаем рентабельность инвестиций:

$$\text{ROI} = 4,04 - 1/5 * 100\% = 60,8.$$

Срок окупаемости (Ток) – минимальный временной интервал, за пределами которого интегральный экономический эффект становится положительным и в дальнейшем остается неотрицательным.

Срок окупаемости определяется исходя из условия:

$$\text{PP} = \text{K0} * \text{CF} * \text{CG},$$

где PP – срок окупаемости, год;

K0 – сумма первоначально вложенных средств;

CF*CG – ежегодные средние поступления, которые являются результатом реализации проекта.

$$\text{Ток} = 671688 / (1000 + 671688) = 0,99.$$

Таким образом, в связи с тем, что ЧДД > 0 (18 98158,75 руб.), Ток > 1 (0,99), а Р > 0 (60,8%), данные мероприятия эффективны для внедрения. Успешность внедрения программы определяется уровнем технических средств (10%), качеством программного и информационного обеспечения (40%) и человеческим фактором (50%). Внедрение программы «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения» по сравнению с имеющейся сокращает затраты на внедрение и обслуживание системы как минимум на 20% в течение 5 лет. Предлагаемые меры позволят повысить эффективность использования фонда заработной платы.

Заключение

Таким образом, заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Значение анализа затрат на оплату труда обусловливается необходимостью определения резервов улучшения качества работы предприятий и организаций, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования денежных средств, выделяемых на оплату труда персонала.

ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» работает с 2004 г. и занимается оказанием медицинских услуг населению.

Выручка от реализации услуг в 2019 г. больше, чем в 2018 г. на 7952 тыс. руб. Увеличение выручки связано с увеличением количества предоставленных услуг населению. Чистая прибыль учреждения, полученная в 2019 г., превышает чистую прибыль 2018 г. на 309 тыс. руб. или 13,55%, а чистая прибыль 2018 г. превышает чистую прибыль 2017 г. на 325 тыс. руб.

В ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» применяется повременно-премиальная форма оплаты труда, которая начисляется по установленной в учреждении тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Размер оклада у каждого работника прописывается в трудовом договоре, зависит от занимаемой должности, квалификации, квалификационной категории и других факторов. Кроме основного заработка, выплачиваются также надбавки и премии, компенсационные и социальные выплаты.

Фонд оплаты труда по основным сотрудникам учреждения вырос в 2019 г. по отношению к 2018 г. на 2461 тыс. руб. или 19,06%. Фонд оплаты труда по среднему медицинскому персоналу вырос в 2019 г. на 915 тыс. руб. или 28,08%. Фонд оплаты труда по младшему медицинскому персоналу увеличился в 2019 г. на 242 тыс. руб. или 25%.

В ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» за 2018-2019 гг. увеличилось количество отработанных дней одним рабочим на 4 дня или 1,75%. Также в учреждении увеличилась средняя продолжительность рабочей смены – на 0,36 ч или 4,74%. Использование фонда заработной платы в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» в 2019 г. было менее эффективно, чем в 2018 г.

На основе проведенного анализа фонда заработной платы ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» можно сделать вывод, что в учреждении существует ряд проблем, а именно: несоответствие роста производительности труда росту заработной платы и оплаты труда в целом; неполный объем выплат по заработной плате (недоначисление до дополнительно заработной платы в пределах 30% от фонда оплаты труда). Данные проблемы повышают текучесть кадров ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР», что приводит к нехватке персонала в учреждении.

Поскольку расчет заработной платы в больнице имеет ряд особенностей и отличий от других бюджетных учреждений, целесообразно предложить использовать специальную программу для учета кадров и фор

мирования заработной платы. Такой программой может быть «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения».

Использование новой программы формирования заработной платы позволит вести контроль за фондом оплаты труда и его формированием, учитывать сертификаты медицинских сотрудников и сроки их действия, вести учет кадров в соответствии с требованиями законов, а также контролировать данные в системе, что позволит, в свою очередь, исключить ошибки.

В связи с тем, что ЧДД > 0 (18 981 58,75 руб.), $Tok > 1$ (0,99), а $P > 0$ (60,8%), данные мероприятия эффективны для внедрения. Успешность внедрения программы определяется уровнем технических средств (10%), качеством программного и информационного обеспечения (40%) и человеческим фактором (50%). Внедрение программы «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения» по сравнению с имеющейся сокращает затраты на внедрение и обслуживание системы как минимум на 20% в течение 5 лет. Предлагаемые меры позволяют повысить эффективность использования фонда заработной платы.

Список использованных источников и литературы

1. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 №51-ФЗ (в ред. от 31.07.2020).
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 31.07.2020).
3. Федеральный закон от 12.01.1996 № №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (в ред. от 08.06.2020).
4. Федеральный закон от 29.11.2010 №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (в ред. от 24.04.2020).
5. Федеральный закон от 21.11.2011 №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 31.07.2020).
6. Абрамова Г.И. Затраты на оплату труда в общей структуре расходов организаций // Аспирант и соискатель. - 2020. - №3. – С. 88-95.
7. Авдеев А.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.
8. Алавердов А.Л. Экономический анализ. – М.: Синергия, 2019. – 630 с.
9. Александров Г.А., Вякина И.В. Экономический анализ. - Симферополь: ПОЛИПРИНТ, 2019. – 362 с.
10. Баранов М.П. Методические аспекты анализа затрат на оплату труда работников // Наука-2020. - 2020. - №2. – С. 121-126.
11. Беленькая Е.О. Анализ расходов на оплату труда сотрудников // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. - №10. – С. 89-93.
12. Бирюков В.А. Анализ финансовой отчетности. - М.: Инфра-М, 2020. – 444 с.

13. Герасимов А.Р. Теория экономического анализа. - М.: Феникс, 2019. – 304 с.
14. Демидов П.Г. Анализ расходов на оплату труда // Аллея науки. – 2020. - №9. – С. 221-228.
15. Дмитриев Ю.А. Экономический анализ. – М.: КноРус, 2018. – 502 с.
16. Иванов Н.Г. Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности. – М.: Юрайт, 2019. – 644 с.
17. Кравченко Н.А. Экономический анализ. – М.: Юрайт, 2020. – 508 с.
18. Немов Д.В. Фонд оплаты труда, его сущность и состав // Вестник Тамбовского государственного института. - 2020. - №9. - С. 324-328.
19. Овчаренко Д.К. Формы и системы оплаты труда // Вектор науки. – 2019. - №8. - С. 116-119.
20. Официальный сайт ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» // <http://kinelcbgr.ru/>
21. Резникова О.С. Затраты на персонал как интегральный показатель эффективности управления персоналом // Кадровый форум Черноземья. - 2019. - №2. - С. 24-28.
22. Федченко А.М. Анализ уровня и структуры затрат на персонал // Инновационная наука. - 2020. - №3. – С. 208-212.
23. Чепуркова Е.И. Системы оплаты труда и их особенности // Молодой ученый. - 2020. - №4. - С. 339-341.
24. Экономический анализ / Под ред. В. Позднякова, В. Прудникова. - М.: Инфра-М, 2019. – 496 с.

Виды тарифной системы оплаты труда²³

Вид	Характеристика	Классификация
Повременная	Повременная СОР применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку. В рабочие функции сотрудников не входит производство товаров или услуг, поэтому оптимально – выплачивать заработную плату за время, а не за объем работы. Практически весь административно-хозяйственный персонал «сидит» на этой СОР. Оплата труда будет производиться исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учетном периоде.	<p>При простой повременной СОР оплачивается время, отработанное в периоде. Периодами могут признаваться: часы, дни, месяцы и вариации этих периодов.</p> <p>При премиальной – к зарплате за время добавляется премия за качество работы, исчисляемая в % от оклада по ставке. Премия может носить разовый характер или применяться на постоянной основе.</p> <p>При окладной – работник вправе рассчитывать на ежемесячную зарплату в том размере, как она установлена в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.</p>
Сдельная	Сдельная СОР применяется организациями, которые предоставляют услуги, выполняют работы или же производят товар. Их прибыль напрямую зависит от скорости работы сотрудников, поэтому выгодно платить не за единицу времени, а за единицу выработки. Формула выплаты такова: сколько сделал – столько получил. Количество продукта умножается на цену за единицу (на сдельную расценку). Такая СОР стимулирует сотрудников постоянно повышать выработку и качество работы. Второй показатель не менее важен, т.к. расчёт зарплаты производится по итогам периода строго после анализа работы. Т.е. если Петров произведёт 200 деталей, из которых 100 будут негодными, оплатят только 100. Основанием начисления заработной платы будут документы, подтверждающие выполнение сотрудников личного производственного плана.	<p>При прямой — оплата производится за количество единиц выработки по одинаковой цене за каждую.</p> <p>При прогрессивной – сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.</p> <p>При премиальной – к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за выполнение плана, сжатие сроков, отсутствие брака, экономность расхода материала и т.п.</p> <p>При косвенной оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника.</p> <p>При аккордной зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в общем, единица выработки в этом случае роли не играет. Различают: индивидуально-сдельную СОР – зарплата за достижение собственных показателей;</p> <p>коллективную – зарплата одного человека зависит от успешного достижения поставленных целей всем коллективом. Данная система развивает командный дух в коллективе.</p>

²³ Чепуркова Е.И. Системы оплаты труда и их особенности // Молодой ученый. - 2020. - №4. - С. 339.

Организационная структура ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР»



Затраты на оказание услуг в ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР», тыс. руб.

Наименование статей расходов	2018		Отклонение		2019		Отклонение	
	План	Факт	Абс.	Отн.	План	Факт	Абс.	Отн.
Заработная плата	20980	20687	-293	-1,40	25900	26154	254	0,98
Начисления на заработную плату	6250	5924	-326	-5,22	7750	7746	-4	-0,05
Хозяйственные расходы, в т. ч.:	365	356	-9	-2,47	405	384	-21	-5,19
Канцелярские товары	60	56	-4	-6,67	70	66	-4	-5,71
Медикаменты	190	188	-2	-1,05	210	201	-9	-4,29
Мягкий инвентарь	15	14	-1	-6,67	15	15	0	0,00
Продукты питания	100	98	-2	-2,00	110	102	-8	-7,27
Командировочные расходы	15	11	-4	-26,67	15	14	-1	-6,67
Транспортные услуги	40	36	-4	-10,00	45	44	-1	-2,22
Услуги связи	25	24	-1	-4,00	25	24	-1	-4,00
Коммунальные услуги	2200	2184	-16	-0,73	2300	2304	4	0,17
Прочие расходы	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00
Приобретение оборудования	400	356	-44	-11,00	400	368	-32	-8,00
Капитальный ремонт	130	125	-5	-3,85	150	147	-3	-2,00
Итого	30408	29706	-702	-2,31	36993	37188	195	0,53

Анализ фонда оплаты труда работников ГБУЗ СО «Кинельская ЦБГиР» в 2018-2019 гг., тыс. руб.

Категории персонала	2018				2019				Отклонение ФОТ	
	ФОТ	Переменная часть	Постоянная часть	Премии и иные выплаты	ФОТ	Переменная часть	Постоянная часть	Премии и иные выплаты	Абс.	Относит.
Основные сотрудники (врачи)	12910	3098	9295	516	15371	3843	10760	769	2461	19,06
Средний медицинский персонал	3259	750	2330	179	4174	1023	3131	21	915	28,08
Младший медицинский персонал	968	213	707	48	1210	290	895	24	242	25,00
АУП	3550	923	2538	89	5399	1355	3887	157	1849	52,08
Всего	20687	4984	14870	833	26154	6511	18673	970	5467	26,43

Бухгалтерский баланс на 01.01.2020 г.

Наименование показателя	2017	2018	2019
Актив			
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
Нематериальные активы	-	-	-
Результаты исследований и разработок	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	-	-	-
Материальные поисковые активы	-	-	-
Основные средства	3601	3638	3948
Доходные вложения в материальные ценности	-	-	-
Финансовые вложения	-	-	-
Отложенные налоговые активы	-	-	-
Прочие внеоборотные активы	-	-	-
Итого по разделу I	3601	3638	3948
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
Запасы	2398	2432	2920
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	364	407	255
Дебиторская задолженность	13999	14216	17972
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	-	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1611	1902	1307
Прочие оборотные активы	-	-	-
Итого по разделу II	18372	18957	22454
БАЛАНС	21973	22595	26402
Пассив			
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ			
Уставный капитал (складочный капитал,	-	-	-

уставный фонд, вклады товарищей)			
Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-)
Переоценка внеоборотных активов	-	-	-
Добавочный капитал (без переоценки)	-	-	-
Резервный капитал	-	-	-
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	-	-	-
Итого по разделу III	-	-	-
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Заемные средства	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	-	-	-
Оценочные обязательства	-	-	-
Прочие обязательства	-	-	-
Итого по разделу IV	-	-	-
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
Заемные средства	-	-	-
Кредиторская задолженность	21973	22595	26402
Доходы будущих периодов	-	-	-
Оценочные обязательства	-	-	-
Прочие обязательства	-	-	-
Итого по разделу V	21973	22595	26402
БАЛАНС	21973	22595	26402

Отчет о финансовых результатах

Наименование показателя	2018	2019
Выручка	31784	39736
Себестоимость продаж	(28351)	(35624)
Валовая прибыль (убыток)	3433	4112
Коммерческие расходы	()	()
Управленческие расходы	(1355)	(1564)
Прибыль (убыток) от продаж	2078	2548
Доходы от участия в других организациях		
Проценты к получению		
Проценты к уплате	()	()
Прочие доходы	2841	3022
Прочие расходы	(2011)	(2163)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2908	3407
Налог на прибыль	628	818
в т.ч. текущий налог на прибыль	()	()
отложенный налог на прибыль		
Прочее		
Чистая прибыль (убыток)	2280	2589

