

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

38.03.01 «Экономика»

Профиль «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

## БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: «Анализ эффективности использования фонда заработной платы»

Студент(ка)	<u>К.А.Ермилина</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Руководитель	<u>И.В.Усольцева</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)

**Допустить к защите**

И.о. заведующего кафедрой, к.э.н., доцент М.В. Боровицкая \_\_\_\_\_  
(ученая степень, звание, И.О. Фамилия) (личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о.заведующего кафедрой  
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

\_\_\_\_\_ / М.В.Боровицкая

(подпись) (И.О. Фамилия)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент: Ермилина К.А.

1. Тема: «Анализ эффективности использования фонда заработной платы»
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: «02» июня 2016г.
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Научная литература; учебная литература по исследуемой теме; финансовая годовая отчетность, научные журналы и статьи, структура учреждения.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
  - Теоретические аспекты анализа использования фонда заработной платы
  - Анализ эффективности использования фонда заработной платы на примере учреждения ГБУЗСО «ОГБ»
  - Мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы.
5. Ориентировочный перечень графического и иллюстративного материала: Таблицы доходов и расходов, технико-экономическая характеристика; схемы.
6. Консультанты по разделам: Отсутствуют.
7. Дата выдачи задания «17» февраля 2016г.

Руководитель бакалаврской  
работы

\_\_\_\_\_

(подпись)

И.В.Усольцева

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_

(подпись)

К.А.Ермилина

\_\_\_\_\_

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»

УТВЕРЖДАЮ  
И.о зав. кафедрой «Бухгалтерский учет,  
анализ и аудит»

\_\_\_\_\_  
(подпись) М.В.Боровицкая  
(И.О. Фамилия)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН  
выполнения бакалаврской работы**

Студента(ки) Ермилиной К.А.

по теме: «Анализ эффективности использования фонда заработной платы»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Согласование темы бакалаврской работы с руководителем	15.02.2016г. – 17.02.2016 г.			
Утверждение плана с руководителем, получение задания	17.02.2016 г. – 19.02.2016 г.			
Изучение и подбор необходимой литературы	19.02.2016 г. – 22.02.2016 г.			
Подготовка, оформление и сдача руководителю введения	23.02.2016 г. – 28.02.2016 г.			
Выполнение и сдача руководителю 1 главы	18.04.2016 г. – 24.04.2016 г.			
Выполнение и сдача руководителю 2 главы	25.04.2016 г. – 02.05.2016 г.			
Выполнение и сдача руководителю 3 главы	03.05.2016 г. – 12.05.2016 г.			
Подготовка, оформление и сдача руководителю заключения	13.05.2016 г. – 16.05.2016 г.			
Подготовка доклада к предзащите	17.05.2016 г.- 18.05.2016г.			
Предзащита бакалаврской работы	19.05.2016 г.			
Исправление замечаний	20.05.2016 г. – 25.05.2016 г.			
Получение отзыва от руководителя	26.05.2016 г. – 01.06.2016 г.			
Сдача бакалаврской работы на кафедру	02.06.2016 г.			
Подготовка презентации и раздаточного материала к защите бакалаврской работы	13.06.2016 г. – 15.06.2016 г.			
Защита бакалаврской работы	17.06.2016 г.			

Руководитель бакалаврской работы

Задание принял к исполнению

\_\_\_\_\_  
(подпись) И.В.Усольцева  
(И.О. Фамилия)  
\_\_\_\_\_  
(подпись) К.А.Ермилина  
(И.О. Фамилия)

## Аннотация

Тема бакалаврской работы: Анализ эффективности использования фонда заработной платы (на примере ГБУЗСО «Отраденнская городская больница»).

Объем работы: 73 листа (без учета приложений), в том числе 1 рисунок и 18 таблиц.

Приложений в работе 4, в том числе финансовая отчетность ГБУЗСО «Отраденнская городская больница». При написании работы были использованы 49 источников.

Ключевые слова работы: Анализ эффективности использования заработной платы, заработная плата, фонд оплаты труда, система, производительность труда.

Объектом исследования выступает организация ГБУЗСО «Отраденнская городская больница».

Предметом исследования в бакалаврской работе являются эффективность оплаты труда в учреждении ГБУЗСО «Отраденнская городская больница». Основной целью бакалаврской работы является изучение анализа использования фонда заработной платы. Для решения поставленной цели определены следующие задачи работы:

- 1) рассмотрение определения «заработной платы», рассмотреть сущность фонда оплаты труда, источники, задачи и цели;
- 2) изучение методики эффективности фонда оплаты труда;
- 3) рассмотрение технико-экономической характеристики ГБУЗСО «Отраденнская городская больница»; анализ фонда оплаты труда учреждения;
- 4) предложить провести мероприятие по повышению эффективности использования фонда оплаты труда.

Хронологический период исследования составляет 3 года – 2013-2015 годы.

## Содержание

Введение.....	6
1. Теоретические аспекты анализа эффективности использования фонда заработной платы.....	8
1.1. Сущность фонда оплаты труда.....	8
1.2. Цели, задачи и источники анализа эффективности использования фонда заработной платы .....	14
1.3. Методика проведения анализа эффективности использования фонда заработной платы .....	17
2. Анализ эффективности использования фонда заработной платы на примере ГБУЗСО «Отраденская городская больница».....	24
2.1. Техничко-экономическая характеристика ГБУЗСО «Отраденская городская больница».....	24
2.2. Анализ фонда заработной платы учреждения .....	34
2.3 Анализ эффективности использования фонда заработной платы учреждения .....	48
3. Мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы в ГБУЗСО «Отраденская городская больница».....	57
Заключение.....	61
Список использованных источников.....	65
Приложения.....	

## Введение

Особое место в структуре доходов любого сотрудника предприятия, организации или учреждения принадлежит заработной плате. Заработная плата есть и останется для многих сотрудников главным источником дохода, а, следовательно, и в будущем будет основным мотиватором повышения производства и результативности труда в одном целом.

Актуальность темы бакалаврской работы «Анализ эффективности использования фонда заработной платы» заключается в том, что от формирования и рационального использования фонда заработной платы зависит производительность труда и эффективность работы всего предприятия. Кроме того, работодатель оценивает труд как главный фактор производства и один из главных элементов издержек производства.

Фонд оплаты труда каждого трудящегося зависит от его личного вклада в конечные результаты деятельности организации. Фонд заработной платы регулируется налогообложением, при этом он не ограничен максимальными размерами. Законодательством регулируется лишь минимальный размер оплаты труда организаций. Интерес к работе сотрудников учреждения в результатах своей деятельности, с одной стороны, зависит от выбранной формы заработной платы и, с другой стороны, так же влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности того или иного учреждения. Для действий экономических законов рыночные отношения дают право выбора, следовательно, необходимы методы и инструменты, позволяющие правильно оценивать финансовые процессы, происходящие на предприятии и уже на этой основе принимать необходимые решения в управлении. Анализ фонда заработной платы любого предприятия направлен, непосредственно, на повышение эффективности его использования, с целью удовлетворения потребностей сотрудников и учредителей учреждения. Анализ эффективности использования фонда заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над качеством и

количеством труда, за использованием средств, которые включаются в фонд заработной платы и иных выплат персоналу.

Цель данной бакалаврской работы – выполнение анализа эффективности использования фонда заработной платы на примере конкретного предприятия. Выделим главные задачи проведения аналитических процедур:

- изучить сущность оплаты труда и заработной платы;
- определить цель, задачи, источники и методику проведения анализа эффективности использования фонда заработной платы;
- провести анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- провести анализ производительности труда;
- провести анализ эффективности использования фонда оплаты труда.

Поставленные перед работой задачи определили структуру данной бакалаврской работы. В первой главе работы рассмотрены теоретические аспекты фонда оплаты труда и эффективности его использования, а также методика непосредственного проведения анализа. Вторая глава бакалаврской работы посвящена анализу эффективности использования фонда оплаты труда конкретного предприятия. В третьей главе предложены процедуры по увеличению эффективного применения фонда оплаты труда на базе осуществленного анализа.

Объектом исследования данной бакалаврской работы - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области «Отраденская городская больница», которое является центром лечения и диагностики.

Предметом исследования работы - фонд заработной платы предприятия.

Теоретической и методологической базой проведения исследования в данной работе явились законодательные акты, нормативные документы, документы исследуемого предприятия, касающиеся выбранной темы.

## 1. Теоретические аспекты анализа эффективности использования фонда оплаты труда

### 1.1. Сущность фонда оплаты труда

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации «оплата труда» - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами [4;с.148].

Сущность понятия «оплаты труда» система отношений, которые связаны с обеспечением установлением и осуществлением выплат работникам предприятия, за их труд, в соответствии с нормативными правовыми актами, законами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами.

Государство, как главный партнер отношений трудовых, дает гарантию и назначает:

- минимальный объем оплаты труда;
- объем минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

– государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность работодателей за нарушение требований Трудового кодекса Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, соглашений, коллективных договоров;

– очередность и время выплаты заработной платы [4;с.136].

Иные требования для оплаты труда имеют возможность приниматься по согласию сторон, между которыми имеются трудовые отношения, и только при соблюдении требований законодательных актов. Общие уровни оплаты труда, отдельных выплат, непосредственно системы оплаты труда, которые устанавливаются ниже перечисленными нормативными документами [4;с.138]:

– для работников учреждений, которые финансируются из бюджета, надлежащими законами и другими нормативно-правовыми документами;

– для работников организаций с финансированием, смешанным (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

– для работников иных организаций или учреждений - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Таким образом, законодательство которое действует, дает возможность предприятиям, организациям и учреждениям право самостоятельного выбора системы оплаты труда, то, что считают более подходящим для своего предприятия либо учреждения, и своих условий работы. Система оплаты труда, размер тарифных ставок, форма оплаты труда, окладов, система премирования прописывают в трудовом соглашении и иных документах,

которые издаются в учреждении (например, в учетной политике). Обо всех новых условиях оплаты труда или о вступлении других условий, руководство учреждения обязано уведомить работника не позднее, чем за два месяца.

Уровень заработной платы должен, в первую очередь, зависеть от качества труда и его количества. основополагающей в уровне оплаты труда является квалификация сотрудника - уровень знаний в его профессии и навыков на практике, который характеризует его уровень сложности выполняемого им данного конкретного задания в работе.

Производительность труда непосредственно связана с заработной платой. Производительность труда - это показатель, который отражает количество или объем производимой продукции за единицу времени одного работника. Заработная плата же, в первую очередь, начисляется работнику за непосредственно выполненную работу.

Являясь основным источником дохода работника, заработная плата представляет собой вознаграждение за выполненный труд, а также форму материального стимулирования труда. Она направлена на поощрение сотрудников за работу, которую они выполнили, и на мотивирование высшего уровня производительности. Из этого можно сделать вывод, что правильная организация оплаты труда непосредственно влияет на темпы роста самой производительности труда, дает стимул на повышение квалификации сотрудников. Что бы сделать стабильный рост производительности на своем предприятии или учреждении, руководитель обязан конкретно соотнести уровень заработной платы с показателями производительности труда.

Зарплата может негативно действовать на производительность труда. Так, медленная работа часто сопровождается оплатой сверхурочных. Подразделения, которые допустили превышение денежных средств сметы в данном году, могут рассчитывать на возможное повышение сметы на следующий год. Тот факт, возможно для более больших затрат времени не может являться автоматическим индикатором исполнения для колоссального

объема работ, даже если планы оплаты труда зачастую выходят прямо из данных предположений.

Факторы, которые влияют на величину ставки заработной платы, а также конъюктуру рынка труда:

- спрос и предложение на рынке товаров и услуг, при производстве (выполнении) которых используется данный труд;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- увеличение или уменьшение цены на потребительские товары и услуги.

Кроме того, на величину оплаты труда влияют и нерыночные факторы: государственные меры регулирования заработной платы, сам процесс подписания трудовых отношений, результаты по факту работы предприятия или учреждения и личный трудовой вклад каждого сотрудника.

На сегодняшний день можно выделить несколько основополагающих методов регулирования заработной платы:

- метод централизованный (он предполагает установление законом норм оплаты труда, обязательных для всех предприятий);
- локальные методы (детали и методы организации заработной платы, которые предприятия или учреждения имеют возможность разработать самостоятельно). Сюда входит выбор системы оплаты труда, установление тарифных ставок, возможность выплаты доплат и надбавок.

Функции, которые выполняет заработная плата:

- функция воспроизводства (воспроизведение рабочей силы);
- функция стимулирования (материальное стимулирование: повышения квалификации сотрудников, увеличение производительности труда, улучшения качества продукции);
- учетно-производительная функция (регулирует рынок труда, а также прибыльность учреждения или предприятия).

Данные функции представляют собой одно целое и, так же могут в совокупности, позволять понять сущность заработной платы, проблемы и противоречия, которые могут возникнуть в процессе оплаты труда.

Фонд оплаты труда – денежная сумма предприятия, различные доплаты работникам, премиальные выплаты, которые начислены предприятием на оплату труда, где не зависит источник финансирования, выплаты стимулирующие, компенсирующие, так же компенсации по оплате труда с повышением цен и индексацией в пределах норм.

Фонд заработной платы включает так же оплату лиц, которые работают по совместительству, выплаты для работников пенсионного ряда, оплата дополнительных и ежегодных отпусков, единовременные поощрительные выплаты, материальная помощь, компенсация за неиспользуемый отпуск. [31;с.174].

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, который предназначен для выплат социального характера и заработной платы. Учитывать качество труда и труд каждого работника, получая в итоге общий результат работы предприятия, дает нам нормирование труда.

Большинство предприятий используют тарифную систему оплаты труда. Она дает возможность сопоставить различные виды труда, учитывая условия выполнения и их сложность, а также качество труда. Тарифная система оплаты труда является совокупностью норм, которые обеспечивают разделение объема оплаты труда в зависимости от его квалификации, характера, условий, интенсивности, сложности. В соответствии со ст. 143 Трудового кодекса, в систему тарифов входят следующие элементы [4;с.202]:

- тарифные ставки, которые определяют фиксированный размер оплаты труда за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц).

- оклад – размер фиксированной заработной платы, за определенный период, как правило, за месяц, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда, определенной сложности.

– тарифная сетка, которая помогает разделить оплату труда с учетом соответствующего разряда и принадлежности организации к той или иной отрасли. Она состоит из тарифных ставок и разрядов. Разница в размерах тарифной ставки каждого разряда регулируется тарифным коэффициентом, то есть, чем сложнее работа, тем выше разряд и тарифная ставка, соответственно.

– районные коэффициенты. Данные коэффициенты начисляются к заработной плате, они компенсируют разные условия жизни в природно-климатических условиях (регионах и т.д.);

– тарифно - квалификационные справочники. Они подразделяют различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

– доплаты и надбавки, начисляемые к заработной плате за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, сверхурочные работы, работу в праздничные и выходные дни, вредность, работу во вторую и третью смены и другие.

Существует также разделение заработной платы на основную заработную плату и дополнительную заработную плату.

В фонд основной заработной платы включается заработная плата, которая начислена за работу, выполненную сотрудником по тарифам (окладам), сдельным расценкам, независимо от форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии.

В фонд дополнительной заработной платы входят надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам (за высокие показатели деятельности, достижения в труде, персональные надбавки, за совмещение профессий, за работу во вредных или тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и т.д.). Также в данный фонд относятся различные премии за экономию сырья, оплата труда по договорам гражданско – правового характера, оплата за работу в выходные и праздничные дни, оплата времени вынужденного прогула, оплата ежегодных и дополнительных отпусков,

денежных компенсаций за неиспользованный отпуск, оплата учебных отпусков, вознаграждения по итогам работы за год, единовременные выплаты по случаю юбилея или памятной даты, материальная помощь.

Таким образом, заработная плата - главный элемент удовлетворения потребностей сотрудников и членов их семей, как материальных, так и духовных. Она представляет собой важную экономическую и юридическую категорию. При этом, для работника и работодателя роль и значение заработной платы различны. Так, для работника заработная плата является основной статьей его дохода, выполняя стимулирующую роль в процессе повышения результативности труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя же заработная плата работника представляет собой издержки производства, которые он стремится минимизировать.

## 1.2. Цели, задачи и источники анализа эффективности использования фонда заработной платы

Любой анализ использования трудовых ресурсов организации, а также уровня производительности труда рассматривается во взаимосвязи с оплатой труда.

При увеличении уровня производительности труда в организации возникает возможность повышения и уровня его оплаты. Однако, средства, которые предприятия расходуют на оплату труда необходимо использовать так, чтобы темпы роста производительности труда были выше темпов роста его оплаты, только в данном случае возможно увеличение темпов расширенного воспроизводства. Если данный принцип не выполнен, то происходит перерасход фонда заработной платы, увеличивается уровень себестоимости продукции и, соответственно, уменьшается прибыль.

Исходя из вышеизложенного, анализ эффективности использования фонда заработной платы играет колоссальную роль в каждой организации.

Организациям следует выполнять систематический контроль за использованием средств фонда заработной платы, чтобы иметь возможность выявить экономию за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции [33;с.47].

Главным источником информации для проведения анализа эффективности использования фонда заработной платы является отчетность предприятия - статистическая и бухгалтерская. При этом, наиболее полная информация содержится в годовом отчете, который включает в себя несколько отчетных форм и пояснительную записку.

Следует заметить, что не все данные, необходимые для изучения эффективности использования фонда заработной платы предприятия, имеются в отчетности. Здесь в качестве дополнительного источника информации служит оперативный, бухгалтерский и статистический учет, а для углубленного анализа привлекают первичную учетную документацию.

Для углубления проводимого анализа особое значение имеет привлечение первичной учетной документации. Учет, основанный на использовании компьютерных программ, позволяет быстро и оперативно сводить, и получать ежедневные данные, характеризующие отдельные участки работы предприятия (расход материалов, выпуск продукции и т.п.). Использование компьютерных программ значительно расширяет информационную базу для проведения всестороннего анализа. Также при проведении экономического анализа используется плановая информация – данных годовых, либо текущих оперативных планов.

Необходимо отметить, что от достоверности информации, которая используется в процессе проведения анализа, во многом зависит точность выводов и принимаемых на их основе решений, следовательно, анализу необходимо сопутствовать контрольной проверке источников информации на наличие достоверности и точности.

Анализ эффективности использования фонда заработной платы должен быть осуществлен по заранее разработанной схеме.

Основными этапами проведения анализа на предприятии являются:

- сбор, обработка и систематизация отчетных данных;
- анализ собранного материала;
- принятие решений и мер воздействия на работу предприятия и повышение эффективности использования фонда заработной платы на основании полученных результатов анализа.

Эффективное и рациональное использование фонда заработной платы связано с правильной организацией оплаты труда на предприятии и зависит от степени выполнения планов, а также от организации производства и труда в целом. Именно поэтому необходимо, чтобы на основании анализа заработной платы была проведена:

- проверка соотношения размеров фонда заработной платы количеству выполненного производственного плана;
- проверка выполнения плана по объему производства (выполнения работ, услуг) как основного элемента для регулирования расходования фонда заработной платы.

Также данные проведенного анализа фонда заработной платы должны обеспечивать определение размера экономии или перерасхода данного фонда; изучение факторов, определяющих соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда; разработку конкретных мероприятий на основании данных проведенного анализа.

Для того чтобы выводы по результатам анализа были наиболее достоверны, необходимо обрабатывать лишь те материалы, которые помогут выявить степень положительного либо отрицательного влияния некоторых факторов на расходование фонда заработной платы.

Таким образом, важным инструментом успешного развития организации является ее обеспеченность нужными трудовыми ресурсами, правильность выбора режима труда, эффективность использования рабочего времени, рост производительности труда. Задачей же анализа хозяйственной

деятельности является обнаружение всех изменений, способных подействовать на развитие предприятия.

### 1.3. Методика анализа эффективности использования фонда заработной платы

Методика анализа представляет собой совокупность аналитических методов и правил изучения экономических явлений и процессов хозяйственной деятельности.

Практически все процессы хозяйственной деятельности, происходящие на предприятии в процессе его деятельности, находятся во взаимосвязи и взаимозаменяемости.

Каждый процесс на предприятии является либо причиной, либо следствием, то есть результатом. Показатели, которые определяют вариант результативного признака называются факторными.

В данной бакалаврской работе применяется метод факторного анализа, который представляет собой методику комплексного изучения степени воздействия факторов на результативный показатель.

Рассмотрим вариации факторного анализа:

- функциональный метод факторного анализа (он представляет собой исследование влияния факторов, которые функционально связаны с результативным показателем, то есть результативный показатель представляется в виде алгебраической суммы, произведения либо частного;

- дедуктивный (прямой) метод анализа – от общих показателей к частным. Он применяется для исследования общего уровня без детализации и деления на части.

- метод сравнения фактических показателей с плановыми либо с данными прошлых периодов. Данный метод дает возможность оценить темпы роста и снижения исследуемых показателей.

Сущность данного метода заключается в сравнении однородных

объектов, для чего используются абсолютные и относительные показатели динамики, структуры, темпы роста и прироста, а также средние величины:

Показатели динамики рассчитываются по формуле:

$$\Delta \Pi = \Pi_{\phi} - \Pi_{\text{пл}}, \quad (1)$$

где,  $\Delta \Pi$  – абсолютное отклонение показателя;

$\Pi_{\phi}$  – фактическое значение показателя;

$\Pi_{\text{пл}}$  – плановое значение показателя.

Расчет абсолютного отклонения производится по формуле:

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{абс}} = \text{ФОТ}_{\phi} - \text{ФОТ}_{\text{пл}}, \quad (2)$$

где,  $\Delta \text{ФОТ}_{\text{абс}}$  – абсолютное отклонение фонда заработной платы, ден.ед.;

$\text{ФОТ}_{\phi}$  – фактический фонд заработной платы, ден.ед.;

$\text{ФОТ}_{\text{пл}}$  – плановый фонд заработной платы, ден.ед.

Поскольку отклонение в абсолютном выражении определяется без учета выполнения плана по производству (выполнения работ или оказания услуг), с помощью него не возможно судить об экономии или перерасходе фонда оплаты труда в организации.

Относительное отклонение - это разница между фактически начисленной и плановой суммой заработной платы, поделенными на плановую сумму фонда заработной платы.

Расчет представлен в формуле 3:

$$\Delta \text{ФОТ}_{\text{отн}} = \frac{\text{ФОТ}_{\phi} - \text{ФОТ}_{\text{пл}}}{\text{ФОТ}_{\text{пл}}} * 100\% \quad (3)$$

Показатели структуры рассчитываются по формуле:

$$УД_a = \frac{\sum a}{\sum b} * 100\% , \quad (4)$$

где,  $УД_a$  – удельный вес показателя  $a$  в общем показателе  $b$ , %;

$\sum a$  – значение коэффициента  $a$ ;

$\sum b$  – общее значение коэффициента  $b$ .

Показатели темпа прироста рассчитываются по формуле:

$$\Delta П_{\%} = \frac{П_{ф} - П_{пл}}{П_{пл}} * 100\% , \quad (5)$$

где,  $\Delta П_{\%}$  – темп прироста показателя;

$П_{ф}$  – фактическое значение показателя;

$П_{пл}$  – плановое значение показателя.

- простая и комбинированная группировка данных;
- табличное и графическое отражение данных;
- цепная подстановка, позволяющая определить влияние некоторых факторов на изменение результативного фактора путем замены величины базиса каждого факторного показателя в объеме результативного показателя на фактическую.
- метод абсолютных разниц (используется для расчета влияния факторного признака на прирост результативного признака). В данном случае используется умножение прироста (абсолютного) показателя анализируемого фактора на плановую (базовую) величину факторов, которые находятся справа от него, и на фактическую величину факторов, расположенных слева от него.

Рассмотрим методику анализа структуры фонда заработной платы.

Как уже отмечалось ранее, в фонд заработной платы включаются все

начисленные предприятием суммы оплаты труда. Весь фонд заработной платы содержит как переменную, так и постоянную часть. В постоянную часть фонда оплаты труда входит заработная плата рабочих, служащих, ежегодные и дополнительные отпуска рабочих и служащих, материальная помощь, различные премии. К переменной части фонда заработной платы относится оплата по сдельным расценкам, доплаты за простой, премии за производственные результаты и т.д.. Анализ данных частей фонда оплаты труда даст возможность определить степень влияния каждой из частей на формирование фонда заработной платы, что, в свою очередь, определяет специфику работы организации.

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

$$Уд_{пер/пост} = \frac{\sum_{пер/пост}}{\sum ФОТ} \cdot 100 \% , \quad (6)$$

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 предприятия использую статистические показатели величины часовой, дневной и месячной заработной платы во взаимосвязи с показателями среднесписочной численности (человеко – часы, человеко –дни и другие).

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 месяц. Каждому из перечисленных выше показателей отведена особая роль в статистическом анализе.

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 оплаты 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:

$$I_{зп} = ЗП срф / ЗП српл, \quad (7)$$

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.

Таким же образом осуществляется расчет индекса производительности труда (формула 8):

$$I_{чд} = ЧДф / ЧДпл, \quad (8)$$

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 произведенных расчетов окажется, что темпы роста разные, необходимо рассчитать коэффициент опережения:

$$K_{\text{оп}} = I_{\text{зп}} / I_{\text{чд}}, \quad (9)$$

где,  $K_{\text{оп}}$  – коэффициент опережения.

Также необходимо вычислить сумму экономии либо перерасхода фонда заработной платы, которые согут образоваться из – за неравного соотношения индексов темпа роста фонда заработной платы и производительности труда. Данная формула имеет вид:

$$\pm \text{Эфзп} = \text{ФОТф} * \frac{I_{\text{зз}} - I_{\text{чч}}}{I_{\text{зз}}}, \quad (10)$$

где,  $\text{Эфзп}$  – сумма экономия (либо перерасход) фонда оплаты труда, ден.ед.

Для факторного анализа производства продукции (выполнения работ, оказания услуг) услуг на рубль заработной платы используют модель:

$$\frac{OY}{\PhiЗП} = \frac{OY}{T} * \frac{T}{\sum D} * \frac{\sum D}{CCЧ} * \frac{CCЧ}{CCЧ_{\text{ор}}} / \frac{\PhiЗП}{CCЧ_{\text{ор}}} = \\ \text{СЧВ} * \text{П} * \text{Д} * \text{УД} / \text{ГЗП}, \quad (11)$$

где,  $OY$  – сумма оказанных услуг учреждением за период;

$\PhiЗП$  – фонд заработной платы сотрудников;

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

$\sum D$  и  $D$  – число отработанных дней соответственно всеми работниками

и одним работником за анализируемый период;

ССЧ – среднесписочная численность работников;

ССЧор – 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.

В ходе проведения анализа необходимо провести расчет данных показателей и проанализировать их значение, динамику и сделать выводы.

2. Анализ эффективности использования фонда заработной платы на примере предприятия ГБУЗСО «Отраденнская городская больница»

2.1. Техничко - экономическая характеристика ГБУЗСО «Отраденнская городская больница»

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Самарской области Отраденнская городская больница (ГБУЗ СО «Отраденнская городская больница») является учреждением здравоохранения, как отмечено в самом названии, которое предоставляет услуги по диагностике, консультированию и лечению населения.

Учреждение оказывает плановую и экстренную амбулаторную помощь в соответствии с современными медицинскими стандартами.

На базе Отраденнской городской больницы предоставляются платные и бесплатные медицинские (в рамках договора об обязательном медицинском страховании) услуги – консультации специалистов, лабораторные анализы и непосредственно лечение.

Отраденнская городская больница имеет на своей базе современное лечебное и диагностическое оборудование, также созданы все условия для оказания всех видов медицинской помощи. Прием граждан осуществляется высококвалифицированными специалистами.

В работе учреждения используется современное информационно – технологическое оборудование, а запись на прием возможно осуществить через сеть Интернет с использованием «Электронная регистратура».

Кроме прикреплённого к городу Отраденный обслуживаемого населения, здесь так же могут получить помощь и жители других регионов.

В структуре Отраденнской городской больницы присутствуют стационарные отделения и поликлинические кабинеты, позволяющие получить качественную помощь по различным направлениям.

Диагностическую и поликлиническую службу представляют кабинет рентгенографии, клиническо - диагностическая лаборатория, физиотерапевтический кабинет и другие структурные подразделения.

Контролирующую функцию Городской больницы осуществляют Министерство здравоохранения Самарской области, территориальный орган Росздравнадзора по Самарской области и Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Самарской области.

Главными задачами Отраденской городской больницы на сегодняшний момент являются:

- Обучение кадров (участие в семинарах, конференциях, аттестация и сертификация специалистов, информационное обеспечение (интернет, электронная почта, методические издания).
- Материально-техническое обеспечение (компьютеризация, специальная оценка рабочих мест, приобретение оборудования).
- Организационные мероприятия (внедрение стандартов лечения больных, проведение эндоскопических исследований в амбулаторно-поликлиническом отделении, проведение микробиологических исследований, организация консультативного приема специалистов, поступление нового медицинского оборудования, получение двух новых аппаратов УЗИ).

Руководителем ГБУЗСО «ОГБ» является Главный врач. Он назначается на должность министром здравоохранения Самарской области. Порядок деятельности главного врача устанавливается Уставом и локальными нормативными актами учреждения.

Непосредственно в подчинении главного врача находится главный бухгалтер, заведующий хозяйством, заместители главного врача, юрисконсульт, начальник отдела кадров.

Организационная структура управления «Отраденская городская больница» представлена на рисунке 1.

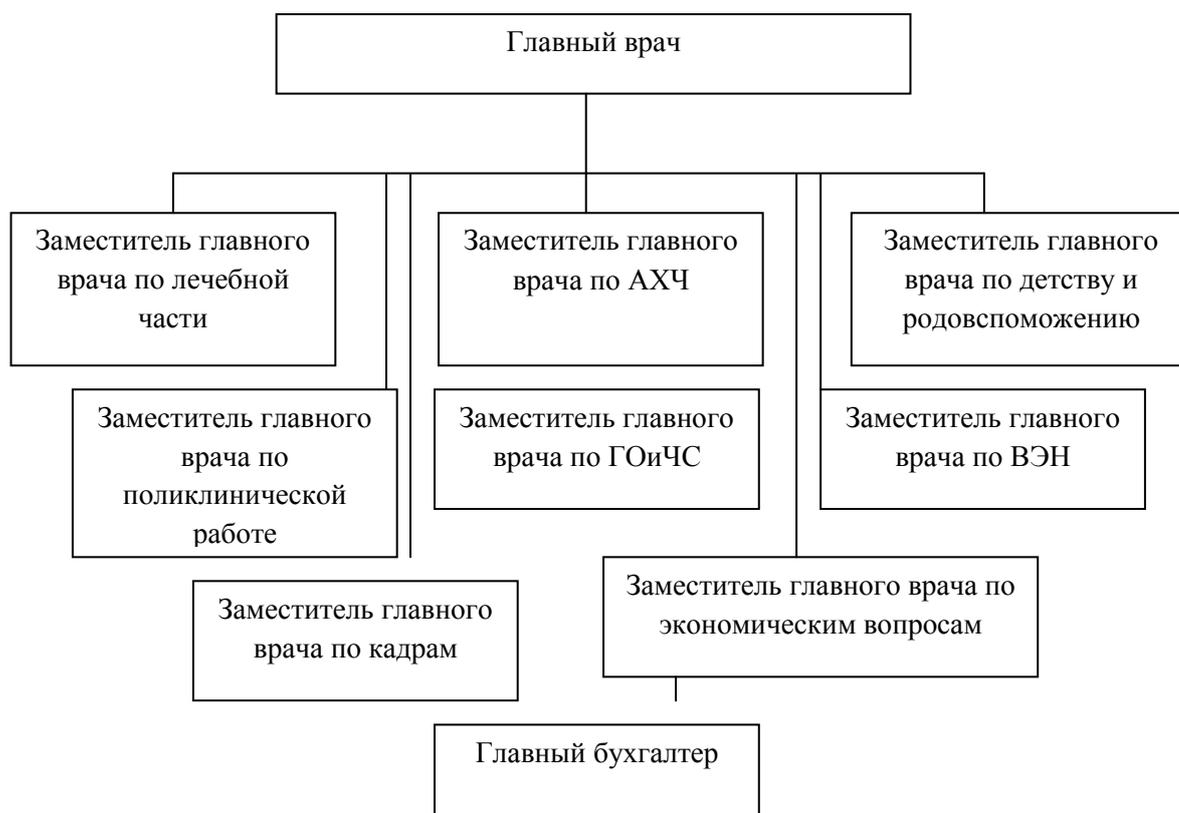


Рис.1. Организационная структура управления «Отраденская городская больница»

Главный врач ГБУЗСО «Отраденская городская больница» представляет интересы учреждения в государственных и судебных органах, организует производственную, административно - хозяйственную и финансовую деятельность, проводит анализ деятельности больницы на основании исследования показателей его работы и принимает необходимые меры, контролирует выполнение норм, установленных правилами внутреннего распорядка, исполнение техники безопасности и охраны труда, технической эксплуатации приборов и оборудования, издает приказы.

Основные функции управления ГБУЗ СО «Отраденская городская больница» представлены в Приложении 1.

Рассмотрим экономическое состояние учреждения на основании Бухгалтерского баланса и Отчета о финансовых результатах учреждения за

2015 год (Приложения 2 и 3). Основные показатели, характеризующие деятельность учреждения представлены в таблице 1.

Таблица 1

Экономические показатели ГБУЗСО «Отраденская городская больница», тыс.руб.

№ пп	Показатели	2013	2014	2015	Абс отк, руб.		Отн откл, %	
					2014 от 2013	2015 от 2014	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка от продажи услуг	28102	31784	39736	3682	7952	13,10	25,02
2	Себестоимость услуг	25068	28351	35624	3283	7273	13,10	25,65
3	Управленческие расходы	1269	1355	1564	86	209	6,78	15,42
4	Прибыль от продажи услуг	1765	2078	2548	313	470	17,73	22,62
5	Прочие доходы	2311	2841	3022	530	181	22,93	6,37
6	Прочие расходы	1547	2011	2163	464	152	29,99	7,56
7	Прибыль, облагаемая налогом	2529	2908	3407	379	499	14,99	17,16
8	Налог на прибыль	601	628	818	27	190	4,49	30,25
9	Чистая прибыль	1928	2280	2589	352	309	18,26	13,55
10	Рентабельность	6,9	7,2	6,5	0,31	-0,66	4,56	-9,17

Данные таблицы 1 свидетельствуют об увеличении выручки учреждения в 2015 году, при этом выручка от реализации услуг в 2015 году больше, чем в 2014 году в 7952 тыс.руб. или 25,02 %. Увеличение выручки, полученной учреждением связано с увеличением количества предоставленных услуг населению.

В 2014 году также было увеличение выручки по отношению к 2013 году на 3682 тыс.руб. или 13,10 %.

Себестоимость услуг увеличивалась, так же как и уровень управленческих расходов. Увеличение себестоимости в абсолютных единицах составило 3283 тыс.руб. и 7273 тыс.руб. соответственно 2014 к 2013 году и 2015 к 2014 году, в относительных – 13,10 и 25,65 %.

Управленческие расходы увеличились в 2015 году по отношению к 2014 году на 209 тыс.руб. или 15,42 % и составили 1564 тыс.руб. Увеличение

управленческих расходов связано, в первую очередь, с повышением окладов с 1 января 2015 года административно – управленческому персоналу (главному врачу, его заместителям, работникам бухгалтерии и другим сотрудникам администрации больницы).

Прочие доходы учреждения увеличивались как в 2014, так и в 2015 годах. Увеличение данного показателя составило 530 тыс.руб. в 2014 году и 181 тыс.руб. в 2015 году, что в относительном выражении составляет 22,93 % и 6,37 % соответственно.

Прочие расходы увеличились в 2014 году по отношению к 2013 году на 464 тыс.руб. или 29,99 % и составили 2011 тыс.руб. Увеличение прочих расходов в 2015 году по отношению к 2014 году составило 152 тыс.руб. или 7,56 %.

Прибыль, облагаемая налогом выросла в 2014 году на 379 тыс.руб. или 14,99 %, в 2015 году прибыль до налогообложения выросла на 499 тыс.руб. или 17,16 %.

Чистая прибыль учреждения, полученная в 2015 году, превышает чистую прибыль 2014 года на 309 тыс.руб. или 13,55 %, чистая прибыль 2014 года превышает чистую прибыль 2013 года на 325 тыс.руб. или 18,26 %.

Проанализируем данные таблицы 2, рассчитав коэффициенты прибыльности и рентабельности учреждения в таблице 3.

- коэффициент прибыльности:

$$K_{п} = П : Д * 100 \%, \quad (12)$$

где, П - прибыль от продажи услуг;

Д - доход, полученный учреждением за период.

- коэффициент рентабельности:

$$K_{р} = П_{ч} : Д * 100, \quad (13)$$

где, П ч - чистая прибыль;

Д - доход, полученный учреждением за период.

Полученные данные сведем в таблице 2.

Таблица 2

Показатели прибыльности и рентабельности учреждения, %

№ пп	Показатели	2013	2014	2015	Абс. отк, руб.		Отн откл, %	
					2014 от 2013	2015 от 2014	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Коэффициент прибыльности	6,3	6,5	6,5	0,2	0,0	3,49	0,00
2	Коэффициент рентабельности	6,9	7,2	6,5	0,3	-0,7	4,95	-9,72

Результаты таблицы 2 показывают, что в 2014 году увеличение коэффициента прибыльности по отношению к 2013 году составило 0,2 или 3,49 %. В 2015 году показатель прибыльности оказался на уровне 2014 года и составил 6,5 %, и это несмотря на значительное увеличение выручки от реализации.

Однако главный показатель – рентабельность учреждения - снизился в 2015 году на 0,7 % по сравнению с 2014 годом, что в относительном выражении составляет 9,72 %. То есть, в 2014 году учреждение сработало более эффективно, что связано с тем, что в 2014 году уровень себестоимости оказался ниже уровня себестоимости 2015 года по отношению к выручке.

Следует отметить, что именно показатель рентабельности характеризует эффективность деятельности учреждения.

Необходимо отметить, что в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» реализуются как платные, так и бесплатные медицинские услуги.

Представим в таблице 3 структуру доходов ГБУЗСО «Отраденская городская больница».

Таблица 3

Структура доходов ГБУЗСО «Отраденская городская больница» в период с 2013 по 2015 год, тыс.руб.

№ пп	Показатели	2013		2014		2015		Откл 2014 от 2013		Откл 2015 от 2014	
		Сумма, тыс. руб.	Доля %	Сумма, тыс. руб.	Доля %	Сумма, тыс. руб.	Доля %	Абс.	Отн., %	Абс.	Отн., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Выручка от продажи услуг, в том числе:	28102	100	31784	100	39736	100	3682	13,10	7952	25,02
2	Выручка от продажи бесплатных услуг	19671	70	20660	65	25034	63	989	5,03	4374	21,17
3	Выручка от продажи платных услуг	8431	30	11124	25	14702	27	2693	31,94	3578	32,16

Таким образом, увеличение выручки в 2014 году по отношению к 2013 году составило 3682 тыс.руб. или 13,10 %.

Выручка 2015 году увеличилась по отношению к 2014 году на 7952 тыс.руб. или 25,02 % и составила 39736 тыс.руб.

Данные таблицы 3 также показывают, что в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» львиную долю составляют бесплатные услуги населению. Доля бесплатных услуг составила в 2013 году - 70,0 %, в 2014 году - 65,0 % и в 2015 году - 63,0 %.

При этом, увеличение бесплатных услуг в 2014 году по отношению к 2013 году составило 989 тыс.руб. или 5,03 %, в 2015 году – 4374 тыс.руб. или 21,17 %.

Доля платных услуг в 2013 году составляла 30 %, в 2014 году – 25 % и в 2015 году – 27 %.

Увеличение платных услуг в 2014 году составило 2693 тыс.руб. или 31,94 %, в 2015 году платные услуги увеличились на 3578 тыс.руб. или 32,16 %.

В настоящий момент доходы от оказания платных услуг населению в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» направляются только на приобретение оборудования и развитие материально – технической базы ГБУЗСО «Отраденская городская больница».

В больнице из – за нехватки материальной возможности идет большая текучка кадрового персонала. За анализируемый 2015 год в учреждении изменился и младший медицинский персонал, и прочий. Это говорит о том, что в больнице имеются проблемы с управлением персонала, что сказывается на потенциал повышения ее эффективности ее деятельности.

Рассмотрим количественные показатели деятельности учреждения, а также данные о средней заработной плате в таблице 4.

Таблица 4

Данные по заработной плате и численности ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

№ пп	Показатели	2013	2014	2015	Абс отк, ед.		Отн откл, %	
					2014 от 2013	2015 от 2014	2014 от 2013	2015 от 2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Количество человек, получивших услуги в учреждении, чел	2341	2897	3536	556,0	639	23,75	22,06
2	Средняя списочная численность, чел.	89	90	107	1,0	17	1,12	18,89
3	Средняя заработная плата всего, в руб.	18925	19155	20369	230,0	1214	1,22	6,34
4	в т. ч. врачи	15898	17201	19914	1303,0	2713	8,20	15,77
5	средний медицинский персонал	10104	12325	13547	2221,0	1222	21,98	9,91
6	младший персонал	8104	8791	9368	687,0	577	8,48	6,56

Согласно данным таблицы 4, в учреждении увеличились показатели - количество человек, получивших в учреждении услуги, средняя заработная

плата врачей, среднего и младшего медицинского персонала, а также уровень средней заработной платы в целом по учреждению. Так, количество человек, получивших услуги в Отрадненской больнице увеличилось в 2014 году на 556 чел по отношению к 2013 году и на 639 чел в 2015 году по отношению к 2014 году, что в относительном выражении составило 23,75 и 22,06 % соответственно.

Среднесписочная численность увеличилась в 2014 году на 1 чел по отношению к 2013 году, что составило + 1,12 %, в 2015 году среднесписочная численность увеличилась на 17 чел или 18,89 % по отношению к 2014 году.

Средняя заработная плата по учреждению выросла в 2014 году на 230 руб или 1,22 % в 2014 году по отношению к 2013 году. Рост средней заработной платы в 2015 году по отношению к 2014 году составил 1214 руб., что в относительном выражении составило 6,34 %, в том числе по основному персоналу учреждения – врачам, рост средней заработной платы составил 8,2 и 15,77 % в 2014 и 2015 годах. Рост средней заработной платы по среднему медицинскому персоналу в 2014 году составил 2221 руб. или 21,98 %, в 2015 году – 1222 руб. или 9,91 %. Средняя заработная плата по младшему медицинскому персоналу увеличилась в 2014 году по отношению к 2013 году на 687 руб. или 8,48 %, в 2015 году рост средней заработной плату по данной категории персонала составил 577 руб. или 6,56 %.

Рост средней заработной платы в 2015 году связан, главным образом, с повышением заработной платы в учреждении с 1 января 2015 года.

Любое учреждение в процессе своей деятельности несет определенные затраты. Затраты бюджетных учреждений регламентируются планами финансово – хозяйственной деятельности и сметами (Приложение 2).

Рассмотрим затраты ГБУЗСО «Отрадненская городская больница» и проанализируем их изменение в разрезе статей в таблице 5.

Таблица 5

Затраты на оказание услуг ГБУЗСО «Отраденская городская  
больница», тыс. руб.

№ пп	Наименование статей расходов	2014		Откл		2015		Откл	
		План	Факт	Абс	Отн, %	План	Факт	Абс	Отн, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Заработная плата	20980	20687	-293	-1,40	25900	26154	254	0,98
2	Начисления на заработную плату	6250	5924	-326	-5,22	7750	7746	-4	-0,05
3	Хозяйственные расходы, в т. ч.:	365	356	-9	-2,47	405	384	-21	-5,19
4	Канцелярские товары	60	56	-4	-6,67	70	66	-4	-5,71
5	Медикаменты	190	188	-2	-1,05	210	201	-9	-4,29
6	Мягкий инвентарь	15	14	-1	-6,67	15	15	0	0,00
7	Продукты питания	100	98	-2	-2,00	110	102	-8	-7,27
8	Командировочные расходы	15	11	-4	-26,67	15	14	-1	-6,67
9	Транспортные услуги	40	36	-4	-10,00	45	44	-1	-2,22
10	Услуги связи	25	24	-1	-4,00	25	24	-1	-4,00
11	Коммунальные услуги	2200	2184	-16	-0,73	2300	2304	4	0,17
12	Прочие расходы	3	3	0	0,00	3	3	0	0,00
13	Приобретение оборудования	400	356	-44	-11,00	400	368	-32	-8,00
14	Кап. ремонт	130	125	-5	-3,85	150	147	-3	-2,00
15	Итого	30408	29706	-702	-2,31	36993	37188	195	0,53

На основании сопоставления данных плана и факта по затратам учреждения можно сделать вывод о неэффективной работе всех подразделений «Отраденской городской больницы» в 2015 году.

По данным таблицы 5 видно, что в 2014 году фактические затраты ниже сметных на 702 тыс.руб. или 2,31 %, учреждение сэкономило средства бюджета по всем статьям. В 2015 же – наоборот, фактические затраты превышают сметные на 195 тыс. руб. или 0,53 %.

Львиную долю превышения сметных затрат над фактическими в 2015 году занимает увеличение заработной платы. Оно составило 254 тыс.руб. или 0,98 %. Остальные статьи бюджета оказались ниже сметных (плановых) значений.

Так, снижение суммы хозяйственных расходов составило в 2015 году по отношению к плану 21 тыс.руб. или 5,19 %, приобретение оборудования уменьшилось на 32 тыс.руб. или 8 %. Расходы на капитальный ремонт снизились по отношению к сметным значениям на 3 тыс.руб. и составили 147 тыс.руб.

Прочие расходы и расходы на мягкий инвентарь учреждения по факту в 2015 году оказались на уровне сметных расходов 3 и 15 тыс.руб. соответственно.

Повышение квалификации и загруженности сотрудников «Отраденской городской больницы» позволит повысить уровень обслуживания пациентов, а также ответственность медиков за свои действия в данной сфере.

На данный момент нехватка медицинских кадров влечет за собой ряд негативных последствий в отношении клиентов, в том числе сервис обслуживания, низкий квалификационный уровень. Следовательно, систематизация и совершенствование оплаты труда в медицинских учреждениях очень актуальна.

В следующем разделе работы рассмотрим оценку системы организации оплаты труда в ГБУЗСО «Отраденская городская больница».

## 2.2. Анализ фонда заработной платы учреждения

Прежде, чем провести анализ заработной платы ГБУЗСО «Отраденская городская больница», оценим обеспеченность учреждения необходимыми кадрами (Таблица 6).

Таблица 6

Анализ обеспеченности ГБУЗСО «Отраденская городская больница»  
персоналом в 2015 году, чел

№ пп	Категории персонала	Факт 2014	2015		Откл. 2015 от 2014		Откл. факта 2015 от плана 2015	
			план	факт	Абс., чел	Отн., %	Абс., чел	Отн., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Основные сотрудники (врачи)	51	68	56	5	9,80	-12	-17,65
2	Средний медицинский персонал	19	40	24	5	26,32	-16	-40,00
3	Младший медицинский персонал	10	20	12	2	20,00	-8	-40,00
4	Административно – управленческий персонал	10	15	15	5	50,00	0	0,00
5	Всего сотрудников	90	143	107	17	18,89	-36	-25,17

Численность сотрудников «Отраденской городской больницы» в 2015 году больше аналогичного показателя 2014 года на 17 чел. или 18,89 %. Так, увеличение численности основных сотрудников в 2015 году по отношению к 2014 году 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 2015 году 15 чел., что выше уровня 2014 года на 5 чел. или 50 %.

Однако, учреждение не обеспечено кадрами на 100 %. Показатель численности сотрудников 2015 года отстает от планового значения на 36 чел. или 25,17 %, в том числе по основным сотрудникам на 17,65 %, среднему и младшему медицинскому персоналу на 40 %.

Данная ситуация наблюдается во многих медицинских учреждениях страны. В данном случае, это связано с отсутствием желания выпускников медицинских вузов и училищ ехать в столь малые города. Кроме того, в 2014 году на территории города были открыты две частные клиники, которые предлагали медицинскому персоналу более выгодные условия работы, что в

свою очередь, переманило с Отрадненской городской больницы часть высококвалифицированного персонала. Исключением по данным таблицы 7 является административно – управленческий персонал, которым учреждение обеспечено полностью.

В ГБУЗСО «Отрадненская городская больница» применяется повременная - премиальная форма оплаты труда, она начисляется по установленной в учреждении тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Размер оклада у каждого работника учреждения прописывается в трудовом договоре, он зависит от занимаемой должности, квалификации, квалификационной категории и других факторов. Кроме основного заработка, выплачиваются также надбавки и премии, компенсационные и социальные выплаты.

За формирование заработной платы сотрудников медицинского учреждения несет ответственность Главный врач.

В ГБУЗСО «Отрадненская городская больница» 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 дня не производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– работникам, которые привлекаются в ночное время (с 22 часов – до 6 часов) производят доплату в размере 50 % за каждый час работы в ночную смену, а медицинскому персоналу, который занят оказанием экстренной неотложной помощи – 100 %.

Деятельность ГБУЗСО «Отраденская городская больница» финансируется средствами государственного бюджета на основе сметы доходов и расходов. В таблицах 7 и 8 рассмотрен анализ доходной и расчетной частей сметы «Отраденской городской больницы» за 2014 – 2015 годы.

Таблица 7

Доходная часть сметы «Отраденская городская больница», тыс.руб.

№ пп	Показатели	2014		2015		Откл. факта 2015 от 2014 г		Откл. факта 2015 от плана 2015	
		план	факт	План	факт	Абс.	Отн, %	Абс.	Отн, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Выручка от продажи услуг, в т.ч.:	32000	31784	35000	39736	7952	25,02	4736	13,53
2	Бесплатные услуги	20000	20660	21000	25034	4374	21,17	4034	19,21
3	Платные услуги	12000	11124	14000	14702	3578	32,16	702	5,01

По данным таблицы 7, выручка от продажи услуг в 2015 году выросла по отношению к 2014 году на 7952 тыс.руб. или 25,02 %, в том числе по бесплатным услугам – на 4374 тыс.руб. или 21,17 % и по платным услугам – на 3258 тыс.руб. или 32,16 %. Отклонение факта 2014 года от

запланированных сметных значений показывает снижение выручки от плана на 216 тыс.руб. или 0,68 %. Отклонение факта 2015 года от запланированных сметных значений также показывает увеличение выручки от плана на 4736 тыс.руб. или 13,53 %. При этом, увеличение бесплатных услуг составило 4034 тыс.руб. или 19,21 %, увеличение платных услуг составило 702 тыс.руб. или 5,01 %.

Рассмотрим расходную часть сметы учреждения в таблице 8.

Таблица 8

Расходная часть сметы ГБУЗ СО «Отраденская городская больница»,  
тыс.руб.

№ пп	Наименование статей расходов	2014		2015		Откл. факта 2015 от 2014 г		Откл. факта 2015 от плана 2015	
		план	факт	план	факт	Абс.	Отн, %	Абс.	Отн, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Заработная плата	20980	20687	25900	26154	5467	26,43	254	0,98
2	Начисления на заработную плату	6250	5924	7750	7746	1822	30,76	-4	-0,05
3	Хозяйственные расходы, в т.ч.:	365	356	405	384	28	7,87	-21	-5,19
4	Канцелярские товары	60	56	70	66	10	17,86	-4	-5,71
5	Медикаменты	190	188	210	201	13	6,91	-9	-4,29
6	Мягкий инвентарь	15	14	15	15	1	7,14	0	0,00
7	Продукты питания	100	98	110	102	4	4,08	-8	-7,27
8	Командировочные расходы	15	11	15	14	3	27,27	-1	-6,67
9	Транспортные услуги	40	36	45	44	8	22,22	-1	-2,22
10	Услуги связи	25	24	25	24	0	0,00	-1	-4,00
11	Коммунальные услуги	2200	2184	2300	2304	120	5,49	4	0,17
12	Прочие текущие расходы	3	3	3	3	0	0,00	0	0,00
13	Приобретение оборудования	400	356	400	368	12	3,37	-32	-8,00
14	Капитальный ремонт	130	125	150	147	22	17,60	-3	-2,00
15	Итого	30408	29706	36993	37188	7482	25,19	195	0,53

По данным таблицы 8, фактические расходы 2015 года превысили аналогичный показатель 2014 года на 7482 тыс.руб. или 25,19 %. Большой

процент увеличения был по затратам на заработную плату и отчисления - 26,43 и 30,76 % соответственно.

Фактические затраты 2015 года превысили плановые показатели того же периода незначительно – на 195 тыс.руб. или 0,53 %.

Львиную долю превышения фактических затрат над сметными составляют затраты на заработную плату, их увеличение по сравнению с плановыми значениями составило 254 тыс.руб. или 0,98 %.

Учреждение сэкономило средства бюджета на хозяйственные расходы (21 тыс.руб. или 5,19 %), командировочные расходы (на 1 тыс.руб. или 6,67 %), расходы на транспортные услуги (на 1 тыс.руб. или 2,22 %), расходы на услуги связи (на 1 тыс.руб. или 4 %), средства на приобретение оборудования (на 32 тыс.руб. или 8 %), а также средства на капитальный ремонт (на 3 тыс.руб. или 2 %).

В Приложении 4 рассмотрена динамика средней заработной платы отдельных категорий и профессий медицинских работников «Отраденской городской больницы» за 2013 – 2015 годы.

Согласно данным Приложения 4, заработная плата в целом по всем категориям медицинских работников в Отраденской городской больнице в 2015 году увеличилась, что связано с увеличением с 1 января 2015 года окладов сотрудников медицинских учреждений в соответствии с Постановлением Министерства здравоохранения Самарской области.

Увеличение заработной платы в 2014 году по отношению к 2013 году составило:  $597829 \text{ руб.} - 543481 \text{ руб.} = + 54348 \text{ руб.}$ , что в относительном выражении составляет  $54348 / 597829 * 100 = 9,09 \%$ .

Сумма увеличения заработной платы составила в 2015 году по отношению к 2014 году 84 тыс.руб. или 14,10 %. При этом, заработная плата медицинского персонала увеличилась за 3 года незначительно, на 2 – 3 тыс.руб.

Рассмотрим увеличение размера заработной платы по основным категориям персонала, младшему медицинскому персоналу и санитарам.

Так, заработная плата врача – терапевта составляла в 2014 году 23220 руб., в 2015 году – 26396 руб., увеличение составило 3176 руб. или 13,68 %.

Размер заработной платы врача – невролога в 2014 году составил 21553 руб., в 2015 году – 24575 руб. Сумма увеличения составила 3022 руб. или 14,02 %.

Заработная плата врача ультразвуковой диагностики в 2014 году составляла 21109 руб., в 2015 году 24084 руб., увеличение размера заработной платы в абсолютном выражении составило 2975 руб., в относительном – 14,09 %.

Заработная плата врача – хирурга увеличилась в 2015 году по отношению к 2014 году на 3296 руб. или 14,06 % и составила 26738 руб. Заработная плата врача – уролога увеличилась в 2015 году по отношению к 2014 году на 3189 руб. или 14,07 % и составила 25853 руб., против 22664 руб. в 2014 году.

Размер заработной платы младшего медицинского персонала в 2014 году составлял 15776 руб., в 2015 году данный показатель составил 18081 руб., таким образом, увеличение размера заработной платы составило 2305 руб. или 14,61 %.

Заработная плата санитаров «Отраденской городской больницы» выросла в 2015 году на 1197 руб. или 14,37 % и составила 9530 руб.

Таким образом, темп роста заработной платы основной категории персонала учреждения составил в 2014 году 9,09 %, а в 2015 году 14,10 %, что связано со значительным увеличением в 2015 году размера окладов сотрудникам больницы

В процессе начисления заработной платы в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» можно наблюдать нарушения начисления премиального фонда, так как премиальный фонд должен быть не ниже 30 % от оклада (тарифа).

Проведем анализ фонда оплаты труда ГБУЗСО «Отраденская городская больница» в таблице 9.

Таблица 9

Анализ фонда оплаты труда работников ГБУЗСО «Отраденнская  
городская больница» в 2014 – 2015 г.г., тыс. руб.

№ пп	Категории персонала	2014				2015				Откл. ФОТ	
		ФОТ	переменная часть	постоянная часть	премии и иные выплаты	ФОТ	переменная часть	постоянная часть	премии и иные выплаты	Асб., тыс.руб.	Отн., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Основные сотрудники (врачи)	12910	3098	9295	516	15371	3843	10760	769	2461	19,06
3	Средний медицинский персонал	3259	750	2330	179	4174	1023	3131	21	915	28,08
4	Младший медицинский персонал	968	213	707	48	1210	290	895	24	242	25,00
5	АУП	3550	923	2538	89	5399	1355	3887	157	1849	52,08
6	Всего ФЗП:	20687	4984	14870	833	26154	6511	18673	970	5467	26,43

Анализ данных таблицы 9 показал, что фонд заработной платы в 2015 году увеличился на 5467 тыс.руб. или 26,43 % по отношению к аналогичному показателю 2014 года и составил 26154 тыс.руб., при этом увеличение было как в переменной, так и в постоянной части фонда заработной платы. Фонд оплаты труда по основным сотрудникам учреждения вырос в 2015 году по отношению к 2014 году на 2461 тыс.руб. или 19,06 %. Фонд оплаты труда по среднему медицинскому персоналу вырос в 2015 году на 915 тыс.руб. или 28,08 %. Фонд оплаты труда по младшему медицинскому персоналу увеличился в 2015 году на 242 тыс.руб. или 25,00 %. По административно – управленческому персоналу фонд заработной платы вырос на 1849 тыс.руб. или 52,08 % и составил 5399 тыс.руб. в 2015 году против 3550 тыс.руб. в 2014 году.

Таким образом, увеличение фонда оплаты труда произошло по всем категориям персонала учреждения. Данное изменение размера заработной

платы произошло за счет изменения тарифных ставок и окладов в 2015 году, а также увеличения численности сотрудников учреждения.

Фонд заработной платы включает в себя не только заработную плату, рассчитанную по тарифам и окладам, но и выплаты за счёт средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Сведения о фонде заработной плате по видам оплаты в учреждении представлены в таблице 10.

Таблица 10

Сведения о фонде заработной плате по видам оплаты в ГБУЗСО  
«Отраденская городская больница»

№ пп	Вид оплаты	Сумма, тыс.руб.		Откл.	
		2014	2015	Абс, тыс.руб	Отн, %
1	2	3	4	5	6
1	Фонд оплаты труда, всего:	20687	26154	5467	26,43
2	- по тарифным ставкам и окладам	14870	18673	3803	25,57
3	- премии за производственные результаты	833	970	137	16,45
4	- доплата за профессиональное мастерство	437	688	251	57,44
5	- доплата за руководство	98	168	70	71,43
6	- доплата за вредные условия труда	577	805	228	39,51
7	- доплата за сверхурочные часы	1203	1556	353	29,34
8	- оплата ежегодных и дополнительных отпусков	541	625	84	15,53
9	- оплата труда совместителей	2128	2669	541	25,42
10	Выплаты за счёт чистой прибыли	45	46	1	2,22
11	- материальная помощь	45	46	1	2,22
12	Выплаты социального характера	98	118	20	20,41
13	- пособия по временной нетрудоспособности	89	107	18	20,22
14	- стоимость профсоюзных путёвок	9	11	2	22,22
15	Итого выплат:	20830	26318	5488	26,35
16	Доля в общей сумме выплат сотрудникам, % - фонда оплаты труда	99,3	99,4	+0,1	0,10
17	- выплат из чистой прибыли	0,22	0,17	-0,05	-22,73
18	- выплат социального характера	0,47	0,45	-0,02	-4,26

По данным таблицы 10 можно сделать вывод, что удельный вес больший в составе средств, выплаченных сотрудникам, занимает фонд

оплаты труда, включаемый в себестоимость оказанных учреждением услуг. Его доля увеличилась, и составила в 2015 году 99,4 %, тогда как доля выплат из чистой прибыли и выплат социального характера уменьшилась на 0,05 или 0,02 % соответственно к 2014 году.

В 2014 году доля фонда оплаты труда в общей сумме выплат персоналу составляла 99,3 %, что ниже уровня 2015 года на 0,01 %.

Фонд заработной платы в 2015 году составил 26154 тыс.руб., что выше аналогичного показателя 2014 года на 5467 тыс.руб. или 26,43 %. Большую роль в увеличении фонда заработной платы учреждения в 2015 году сыграло увеличение заработной платы по тарифам и окладам на 3803 тыс.руб. или 25,57 %.

Увеличение суммы премий за производственные результаты в 2015 году составило 137 тыс.руб. или 16,45 %, увеличение суммы доплат за профессиональное мастерство составило 251 тыс.руб. или 57,44 %, доплат за руководство – 70 тыс.руб. или 71,43 %, доплат за вредные условия труда – 228 тыс.руб. или 39,51 %, доплат за сверхурочные часы – 353 тыс.руб. или 29,34 %, оплаты ежегодных и дополнительных отпусков – 84 тыс.руб. или 15,53 %, оплата труда совместителей – 541 тыс.руб. или 25,42 %. Выплаты за счет чистой прибыли увеличились в 2015 году на 1 тыс.руб. или 2,22 % и составили 46 тыс.руб. Выплаты социального характера выросли в 2015 году на 20 тыс.руб. или 20,41 %, в том числе пособия по временной нетрудоспособности – на 18 тыс.руб. или 20,22 %.

В итоге общая сумма выплат персоналу также выросла в 2015 году по отношению к 2014 году на 5488 тыс.руб. или 26,35 %.

Постоянная часть фонда оплаты труда неизменна при увеличении или спаде объема выполненных работ (заработная плата тарифным ставкам, окладам, доплаты, сумма отпускных). Переменная часть фонда заработной платы - это премии сотрудникам за производственные результаты и сумма отпускных, приходящаяся на долю переменной заработной платы. Стоит отметить, что абсолютное отклонение не показывает использование фонда заработной

платы, поскольку этот показатель рассчитывается без учёта выполнения плана по предоставлению учреждением услуг. Относительное отклонение ( $\Delta \PhiЗП_{отн}$ ) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой за 2015 года и аналогичным показателем 2014 года, скорректированным на индекс объема оказанных услуг.

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

$$\Delta \PhiЗП_{отн} = \PhiЗП_{2015} - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_{2015} - (\PhiЗП_{2014пер} * i_{oy} + \PhiЗП_{2014пост}), \quad (14)$$

где,  $\Delta \PhiЗП_{отн}$  – относительное отклонение фонда заработной платы;

$\PhiЗП_{2015}$  – фонд заработной платы 2015 года;

$\PhiЗП_{ск}$  - фонд заработной платы 2014 года, скорректированный на индекс объема оказанных услуг;

$\PhiЗП_{2014пер}$  и  $\PhiЗП_{2014пост}$  – переменная и постоянная сумма фонда заработной платы 2014 года;

$i_{oy}$  – индекс объема оказанных услуг.

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

Таким образом, в учреждении можно наблюдать относительный перерасход использования фонда заработной платы в сумме 2054 тыс. руб. в 2015 году.

Переменная часть фонда заработной платы, при этом, зависит от объема оказанных услуг ( $V_{oy}$ ), его структуры ( $Y_{дi}$ ), удельной трудоёмкости ( $Y_{TEi}$ ) и уровня среднечасовой оплаты труда ( $O_{Ti}$ ).

Сумму переменного фонда заработной платы определим по формуле:

$$З_{пер} = \Sigma (V_{oy} * Y_{дi} * Y_{TE} * O_T), \quad (15)$$

где,  $V_{oy}$  – объем оказанных услуг;

$У_{дi}$  – структура оказанных услуг;

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

$О_T$  – оплата труда за 1 человека – час.

Трудоемкость проявляется как отношение к стоимости оказанных учреждением услуг и всех трудозатрат.

$$TE_{2014} = 0,092.$$

$$TE_{2015} = 0,093.$$

$$\Delta TE = 0,001.$$

$$V_{oy2014} = 2897 \text{ чел.}$$

$$V_{oy2015} = 3536 \text{ чел.}$$

$$OT_{2014} = 18,70.$$

$$OT_{2015} = 19,80.$$

Для расчета влияния изученных ранее факторов на абсолютное и относительное отклонение заработной платы воспользуемся данными таблицы 11.

Таблица 11

Данные для расчёта влияния факторов на абсолютное и относительное отклонение фонда заработной платы по ГБУЗСО «Отраденская городская больница» за 2015 год

№ пп	Показатели	Сумма, тыс. руб.
1	2	3
1	ФЗП 2014 (переменная часть)	4984,00
2	-по плану, пересчитанному на фактический объём оказанных услуг при плановой структуре: $(V_{oy2014} * TE_{2014} * OT_{2014}) * i_{oy}$	6230,00
3	-по плану, пересчитанному на фактический объём оказанных услуг и фактическую структуру $(V_{oy2015} * TE_{2014} * OT_{2014})$	6083,33
4	-фактически при фактической удельной трудоёмкости и плановом уровне оплаты труда $(V_{oy2015} * TE_{2015} * OT_{2014})$	6149,46
5	ФЗП 2015 (переменная часть)	6511,00
6	Перерасход переменной части ФЗП составил:	1527,00

Таким образом, перерасход по переменной части заработной платы составил в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» в 2015 году 1527 тыс. руб., в том числе за счет:

– увеличения объема оказанных услуг:  
 $\Delta ЗП_{\text{Voy}} = 6230,00 - 4984,00 = + 1246,00$  тыс. руб.

– изменения структуры:

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

– роста трудоемкости оказанных услуг:

$\Delta ЗП_{\text{ТЕ}} = 6149,46 - 6083,33 = + 66,13$  тыс. руб.

– повышения уровня оплаты труда:

$\Delta ЗП_{\text{ОТ}} = 6511,00 - 6149,46 = + 361,54$  тыс. руб.

Теперь проанализируем изменение постоянной части фонда оплаты труда и выявим причины. Напомню, что к постоянной части фонда оплаты труда учреждение относит заработную плату повременщиков и административно – управленческого персонала, а также все виды доплат.

Таблица 12

Исходные данные для анализа постоянного фонда заработной платы  
 ГБУЗСО «Отраденская городская больница» за 2015 год

№ пп	Показатели	2014	2015	Абс. откл.	Отн откл, %
1	2	3	4	5	6
1	Среднесписочная численность (ССЧ)	90	107	+ 17	18,89
2	Количество отработанных дней одним основным рабочим в среднем за год (Дн)	228	232	+ 4	1,75
3	Средняя продолжительность рабочей смены, ч. (ПС)	7,60	7,96	+ 0,36	4,74
4	Постоянная часть фонда заработной платы, тыс. руб. (ФЗП <sub>пост</sub> )	14870	18673	+ 3803	25,57
5	Зарплата одного работника, руб.: среднегодовая (ГЗП)	165222,22	174514,02	+ 9291,80	5,62
6	среднедневная (ДЗП)	724,66	752,22	+ 27,56	3,80
7	среднечасовая (ЧЗП)	95,35	94,50	- 0,85	-0,89

По данным таблицы 12, в Отраденской больнице в 2015 году выросло количество отработанных дней одним рабочим на 4 дня или 1,75 %.

Также в учреждении увеличилась и средняя продолжительность рабочей смены – на 0,36 часов или 4,74 %.

Анализ постоянной части фонда заработной платы показал увеличение ее части в 2015 году на 3803 тыс.руб. или 25,57 %. Данный факт связан с увеличением в 2015 году тарифных ставок и окладов. При этом, среднегодовая заработная плата увеличилась в 2015 году на 9291,8 тыс.руб. или 5,62 %, среднедневная – на 27,56 тыс.руб. или 3,8 %.

Среднечасовая заработная плата уменьшилась по отношению к 2014 году незначительно - на 0,85 тыс.руб. или 0,89 %.

Расчёт влияния факторов на постоянную часть фонда заработной платы учреждения произведем в таблице 13.

Таблица 13

Расчёт влияния факторов на постоянную часть фонда заработной платы  
ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

№ пп	Расчет	Сумма, тыс. руб.
1	2	3
1	$\Delta \text{ФЗП}_{\text{ир}} = (\text{ССЧ}_{\text{ф}} - \text{ССЧ}_{\text{пл}}) * \text{ГЗП}_{\text{пл}}$	+ 2808,78
2	$\Delta \text{ФЗП}_{\text{гзп}} = \text{ССЧ}_{\text{ф}} * (\text{ГЗП}_{\text{ф}} - \text{ГЗП}_{\text{пл}})$	+ 994,22
3	Итого, тыс. руб.:	+ 3803,00

Расчет изменения постоянной части фонда заработной платы учреждения показал, что перерасход фонда заработной платы в 2015 году произошёл за счёт 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 ГБУЗСО «Отраденская городская больница».

### 2.3. Анализ эффективности использования фонда заработной платы учреждения

Чтобы оценить эффективность использования фонда заработной платы учреждения, необходимо изучить такие показатели, как объём оказанных учреждением услуг, выручка, сумму валовой и чистой по данным Бухгалтерского баланса учреждения (Приложение 2) и Отчета о финансовых результатах (Приложение 3).

Проанализируем динамику данных показателей за 2014 и 2015 годы в таблице 14.

Таблица 14

#### Показатели эффективности использования фонда заработной платы ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

№ пп	Показатель	2013, руб.	2014, руб.	2015, руб.	Откл. 2014 от 2013 г		Откл. 2015 от 2014 г	
					Абс.	Отн, %	Абс.	Отн, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка на рубль ЗП	1,39	1,54	1,52	0,15	10,79	-0,02	-1,30
2	Сумма валовой прибыли на рубль ЗП	0,09	0,17	0,16	0,08	88,89	-0,01	-5,88
3	Сумма чистой прибыли на рубль ЗП	0,10	0,11	0,10	0,01	10,00	-0,01	-9,09

Все показатели эффективности использования фонда заработной платы увеличились в 2014 году по отношению к 2013 году. Так, увеличение выручки на рубль заработной платы составило 0,15 руб. или 10,79 %, сумма валовой прибыли на рубль заработной платы увеличилась на 0,08 руб. или 88,89 %, увеличение суммы чистой прибыли на один рубль заработной платы составило 0,01 руб. или 10 %.

По данным таблицы 14, в 2015 году можно наблюдать снижение всех

показателей эффективности использования фонда заработной платы. Так, выручка на рубль заработной платы снизилась на 0,02 руб. или 1,3 %, снижение суммы валовой прибыли и чистой прибыли на рубль заработной платы в 2015 году по отношению к 2014 году составило 0,01 руб. или 5,88 и 9,09 % соответственно.

Таким образом, использование фонда заработной платы в Отрадненской городской больнице в 2015 году было менее эффективно, нежели в 2014 году.

Проведём факторный анализ оказанных учреждением услуг на рубль заработной платы.

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

$$\frac{OU}{ФЗП} = \frac{OU}{T} * \frac{T}{\sum D} * \frac{\sum D}{ССЧ} * \frac{ССЧ}{ССЧор} / \frac{ФЗП}{ССЧор} =$$

$$СЧВ * П * Д * УД / ГЗП, \quad (16)$$

где, ОУ – сумма оказанных услуг учреждением за период;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

T – количество часов, потраченных на оказание услуг;

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

ССЧ – среднесписочная численность работников;

ССЧор – 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.

Полученные данные сведем в таблице 15.

Данные для факторного анализа оказанных учреждением услуг на 1  
рубль заработной платы

№ пп	Показатель	2014	2015	Откл.	
				Абс.	Отн, %
1	2	3	4	5	6
1	Объём оказанных услуг (ОУ), тыс. руб.	31784	39736	+ 7952	25,02
2	Среднесписочная численность (ССЧ) - в том числе основных рабочих (ССЧор)	90 51	107 56	+ 17 + 5	18,89 9,80
3	Удельный вес основных рабочих в общей численности ССЧор (УД), в %	56,67	52,34	- 4,33	-7,64
4	Отработано дней одним рабочим за год (Д)	228	232	+ 4	1,75
5	Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,60	7,96	+ 0,36	4,74
6	Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т) в том числе одним рабочим, чел – ч.	88373 1733	103416 1845	+ 15043 + 112	17,02 6,46
7	Среднегодовая выработка, тыс. руб. одного работающего (ГВ) одного рабочего (ГВ1)	353 623	371 710	+ 18 + 87	5,10 13,96
8	Среднедневная выработка рабочего, руб. (ДВ)	2,73	3,06	+ 0,33	12,09
9	Среднечасовая выработка рабочего, руб. (ЧВ)	359,66	384,23	+ 24,57	6,83

Данные таблицы 15 показывают:

- 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 % и составил 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 %, среднечасовая выработка выросла на 24,57 руб. или 6,83 %.

Рассчитаем влияние изученных факторов на фонд заработной платы

методом цепной подстановки, используя данные таблицы 15:

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

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПусл 1} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дпл} \times \text{УДпл} / \text{ГЗПф} = 359,66 \times 7,6 \times 228 \times 56,67 / 174514,02 = 202,38 \text{ коп.}$$

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПусл 2} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дпл} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 359,66 \times 7,6 \times 228 \times 52,34 / 174514,02 = 186,91 \text{ коп.}$$

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПусл 3} = \text{ЧВпл} \times \text{Ппл} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 359,66 \times 7,6 \times 232 \times 52,34 / 174514,02 = 190,19 \text{ коп.}$$

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПусл 4} = \text{ЧВпл} \times \text{Пф} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 359,66 \times 7,96 \times 232 \times 52,34 / 174514,02 = 199,20 \text{ коп.}$$

$$\text{ОУ} / \text{ФЗПф} = \text{ЧВф} \times \text{Пф} \times \text{Дф} \times \text{УДф} / \text{ГЗПф} = 384,23 \times 7,96 \times 232 \times 52,34 / 174514,02 = 212,81 \text{ коп.}$$

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

– среднегодового заработка одного работника учреждения:

$$202,38 - 213,76 = - 11,38 \text{ коп.}$$

– удельного веса врачей в общей численности сотрудников:

$$186,91 - 202,38 = - 15,47 \text{ коп.}$$

– количества отработанных дней одним врачом за год:

$$190,19 - 186,91 = + 3,28 \text{ коп.}$$

– средней продолжительности рабочего дня:

$$199,20 - 190,19 = + 9,01 \text{ коп.}$$

– среднечасовой выработки врача:

$$212,81 - 199,20 = + 13,61 \text{ коп.}$$

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

Полноту использования трудовых ресурсов учреждения можно проанализировать по степени использования фонда рабочего времени врачами, который, в свою очередь, зависит от численности врачей, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня ( $ФРВ = ЧР * Д * П$ ).

Проанализируем использование трудовых ресурсов ГБУЗСО «Отраденская городская больница» за 2013 - 2015 годы.

Таблица 16

Использование трудовых ресурсов ГБУЗСО «Отраденская городская больница» за 2013 - 2015 годы

№ пп	Показатель	Значение показателя			Откл. 2014 от 2013		Откл. 2015 от 2014	
		2013	2014	2015	Абс.	Отн., %	Абс.	Отн., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Среднегодовая численность врачей (ЧР)	50	51	56	1	2,00	5	9,80
2	Отработано дней одним врачом за год (Д)	227	228	232	1	0,44	4	1,75
3	Отработано часов одним врачом за год (Ч)	1725	1733	1845	8	0,46	112	6,46
4	Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.	7,6	7,6	7,96	0	0,00	0,36	4,74
5	Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-часы.	86260	88373	103416	2113	2,45	15043	17,02

В 2014 году 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 2015 году фонд рабочего времени вырос более значительно - на 15043 чел.-часа или на 17,02 % по отношению к 2014 году, в том числе за

счет изменения:

– численности врачей:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = (\text{ЧР}_{2015} - \text{ЧР}_{2014}) * \text{Д}_{2014} * \text{П}_{2014} = (56 - 51) * 228 * 7,6 = + 8664 \text{ ч.}$$

– количества отработанных дней одним врачом:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{Д}} = \text{ЧР}_{2015} * (\text{Д}_{2015} - \text{Д}_{2014}) * \text{П}_{2014} = 56 * (232 - 228) * 7,6 = + 1704 \text{ ч.}$$

– продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{П}} = \text{ЧР}_{2015} * \text{Д}_{2015} * (\text{П}_{2015} - \text{П}_{2014}) = 56 * 232 * (7,96 - 7,60) = + 4677 \text{ ч.}$$

Таким образом, в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» использование трудовых ресурсов улучшилось в 2015 году по сравнению с 2014 г. Увеличение 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, а именно темп роста производительности труда, доля прироста продукции (работ, услуг) за счет повышения производительности труда, а также относительная экономия фонда оплаты труда. Вычислим уровень производительности труда учреждения в таблице 17.

Таблица 17

Анализ производительности труда ГБУЗСО «Отраденская городская больница» в 2014 – 2015 годах

№ пп	Показатели	2014	2015	Темп прироста, ед	Темп прироста, %
1	2	3	4	5	6
1	Объем оказанных услуг, тыс. руб.	31784	39736	7952	+25,02
2	Среднесписочная численность работающих, чел.	90	107	17	+ 18,89
3	Среднесписочная численность основных рабочих, чел.	51	56	5	+ 9,80
4	Производительность труда, тыс. руб./год - в том числе рабочих	353 623	371 710	18 87	+5,10 +13,96

По данным таблицы 17 выручка от оказанных услуг ГБУЗСО «Отраденская городская больница» в 2015 году увеличился по отношению к

2014 году на 25,02 %, что объясняется увеличением объема оказанных услуг в числовом выражении. Увеличение выручки от оказанных учреждений услуг сказалось и на других показателях, в том числе и выработке. Значения увеличения численности работников и производительности труда неоднородно.

Фактор первый количественный. Он характеризует экстенсивность использования труда, то что прибавилось численность сотрудников учреждения отрицательно сказалось на себестоимости, так как увеличились затраты учреждения на дополнительных работников.

Фактор второй является «качественным». Влияние на годовую выработку работника – в течение года использование рабочего времени (экстенсивность труда). Она зависит от «чистой» производительности, которая характеризуется средней выработкой в час одного рабочего (интенсивность труда).

Изменение средней заработной платы сотрудников за анализируемый отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом, который можно вычислить по формуле:

$$I_{сзп} = \frac{СЗ_{2015}}{СЗ_{2014}}, \quad (17)$$

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

$СЗ_{2015}$  - средняя заработная плата за 2015 год;

$СЗ_{2014}$  - средняя заработная плата за 2014 год.

Таким же образом производится расчет индекса производительности труда ( $I_{гв}$ ).

В 2015 году индекс изменения средней заработной платы составил 1,063 (20369/19155), 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 ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

добиться снижения себестоимости услуг и роста прибыли учреждения.

Для исчисления суммы экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с возникшей разницей между темпами роста производительности труда и его оплаты, используем следующую формулу:

$$ПР = ФЗПф * \frac{I_{сз} - I_{за}}{I_{сз}} \quad (18)$$

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

Таким образом, опережение темпом роста заработной платы темпа роста производительности труда в учреждении способствовали перерасходу фонда заработной платы учреждения на 295,25 тыс. руб.

Проанализируем соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы сотрудников учреждения в таблице 18.

Таблица 18

Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы работников ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

№ пп	Показатели	2013	2014	2015	Откл. 2014 от 2013		Откл. 2015 от 2014	
					Абс.	Отн., %	Абс.	Отн., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Выручка от продажи услуг, тыс. руб.	28102	31784	39736	3682	13,10	7952	25,02
2	Численность персонала, чел	89	90	107	1	1,12	17	18,89
3	Производительность труда, тыс. руб.	316	353	371	37	11,71	18	5,10

Данные таблицы показывают, что в 2014 году производительность труда выросла на 37 тыс.руб. или 11,71 % по отношению к 2013 году. Производительность труда в 2015 году выросла на 18 тыс.руб. или 5,1 % по

отношению к 2014 году. Темпы роста заработной платы учреждения превышают темпы роста производительности труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что заработная плата у сотрудников учреждения повышается, а выработка при этом повышается в меньшей степени.

Рост производительности в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» может происходить за счет интенсивных факторов- продолжительности и использования рабочего времени, нормирования и оплаты труда, отношения работника к труду.

Таким образом, на основе проведенного анализа фонда заработной платы ГБУЗСО «Отраденская городская больница» 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 дополнительной заработной платы в пределах 30 % от фонда оплаты труда).

Данные проблемы повышают текучесть кадров ГБУЗСО «Отраденская городская больница», что приводит к нехватке персонала в учреждении.

### 3. Мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы ГБУЗСО «Отраденская городская больница»

Действующая в ГБУЗСО «Отраденская городская больница» форма оплаты труда обладает рядом недостатков. Один из них - заработная плата практически не связана с конечными результатами труда, что, в принципе, свойственно бюджетным учреждениям.

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

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.

Программа «1С: Медицина. Зарплата и кадры бюджетного учреждения» также 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 многое другое.

Основными недостатками оплаты труда в учреждении являются:

- недостаточная эффективность использования имеющихся в «Отраденской городской больнице» 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 в итоге приводит к снижению активности персонала учреждений.

Такой принцип формирования заработной платы ГБУЗСО «Отраденская городская больница» не может заинтересовать конкретного сотрудника в эффективной и высококачественной работе.

В случае использования учреждением данных способов оплаты, возникло противоречие между стимулами деятельности учреждения в целом и конкретного работника в отдельности, только изменение принципов формирования системы оплаты труда в учреждении поможет преодолеть указанное противоречие.

Однако, введение иной системы формирования фонда оплаты труда потребует серьезной психологической перестройки. Практика показывает, что не каждый руководитель подобного учреждения способен на такие перемены ввиду своей психологической неготовности к возможным изменениям функции управления.

Экономический механизм развития учреждения не только должен решить проблемы отрасли, но и способствовать появлению иного типа руководства, который готов к нововведению.

Учет оплаты труда и самого труда в частности в учреждении должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению уровня заработной платы, полному и, главное, эффективному использованию

рабочего времени, укреплению действующей дисциплины труда, повышению качества предоставляемых медицинских услуг населению.

Действующая система оплаты труда ГБУЗСО «Отраденская городская больница» обладает рядом недостатков, основной из которых состоит в том, что заработная плата сотрудников больницы не связана с конечными результатами труда, что наблюдается и в других учреждениях бюджетной сферы. Таким образом, необходимо создать заинтересованность сотрудников в конечном результате работы учреждения.

Один 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.

Учреждениями уже разрабатывается и утверждается программа мероприятий, которые позволят перейти на отраслевую систему оплаты труда.

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 «Отраденской городской больнице». 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.

В результате будет обеспечена взаимозависимость заработной платы каждого работника и его квалификации, сложности выполняемой им работы, а также количества и качества затраченного им труда. Переход к данной системе оплаты позволит учреждению повысить производительность труда и эффективность использования средств.

Переход на новую систему оплаты сделает расходы на оказание услуг более предвиденными, позволит обеспечить экономическую самостоятельность и стабилизировать финансовое состояние бюджетного учреждения.

Целесообразно предложить руководителю ГБУЗСО «Отраденская городская больница»:

- увеличивать размер заработной платы в зависимости от интенсивности, качества труда работников и достигнутых результатов в рамках выделяемого сметой фонда заработной платы;
- внедрять мероприятия, которые повышают привлекательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

На наш взгляд, учреждению можно порекомендовать пересмотреть действующую систему премирования - разработать систему, в которой каждый сотрудник был бы заинтересован в увеличении производительности своего труда, что, в конечном итоге, повлияло бы на результат деятельности учреждения в целом.

Для административно – управленческого персонала учреждения необходимо сделать одинаковые принципы формирования должностного оклада на момент приема на работу. В будущем же, данный должностной оклад может варьироваться у разных работников в зависимости от их роли в учреждении, влияния на конечный результат работы учреждения и т.д.

Для правильного функционирования новой системы оплаты труда в учреждении должен быть правильно оформлен коллективный договор и Положение по оплате труда, в котором должны быть четко указаны критерии формирования должностных окладов, системы премирования и т.д.

## Заключение

Уровень оплаты труда работников бюджетной сферы - это один из важнейших вопросов внутренней государственной политики. С целью снижения социальной напряженности необходимо своевременно принимать меры по повышению уровня жизни населения, сохранению высококвалифицированных специалистов в социальной сфере.

На сегодняшний момент многие государственные функции по реализации этой политики возложены непосредственно на учреждения, они сами устанавливают формы, размер оплаты труда и системы, материального поощрения и т.д.

Цель данной работы было выполнение анализа эффективности использования фонда заработной платы на примере конкретного предприятия.

Для осуществления поставленной цели были решены следующие задачи:

- в первой главе работы рассмотрена экономическая сущность заработной платы, цель, задачи и источники анализа эффективности использования фонда заработной платы, а также методика проведения анализа эффективности использования фонда заработной платы;

- во второй главе работы дана характеристика предмета исследования, проведен анализ фонда заработной платы учреждения и эффективности его использования;

- в третьей главе рассмотрены мероприятия по повышению эффективности использования фонда заработной платы в учреждении.

В данной работе предметом исследования послужили процессы, связанные с формированием и использованием фонда заработной платы в бюджетном учреждении.

Объектом исследования является Государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Отраденская городская больница».

Проведенный анализ эффективности использования фонда заработной платы учреждения позволил сделать следующие выводы:

- в настоящее время Отрадненская больница находится в числе ведущих медицинских учреждений области с современной материально - технической базой, высокотехнологическими методами обследования и лечения больных;

- в учреждении применяется повременно – премиальная система оплаты труда, которая формируется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Она зависит от занимаемой сотрудником должности, квалификации, категории. Кроме основной заработной платы в учреждении выплачиваются надбавки и премии и иные компенсационные и социальные выплаты.

- анализ обеспеченности учреждения кадрами показал, что в больнице наблюдается нехватка как основного персонала – врачей, так и обслуживающего, что связано главным образом с отсутствием желания выпускников медицинских вузов и училищ ехать в малые города, каким является Отрадный. Кроме того, в 2014 году на территории города были открыты две частные клиники, которые предлагали медицинскому персоналу более выгодные условия работы, что в свою очередь, переманило с Отрадненской городской больницы часть высококвалифицированного персонала;

- фонд заработной платы в 2015 году увеличился на 5467 тыс.руб. Данное изменение размера заработной платы произошло за счет изменения тарифных ставок и окладов, а также увеличения численности сотрудников учреждения;

- большой удельный вес в составе средств, выплаченных сотрудникам, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции;

- в учреждении имеется относительный перерасход использования фонда заработной платы в размере 2054 тыс. руб. в 2015 году;

- перерасход по переменной части заработной платы составил в

больнице в 2015 году 1527 тыс. руб. за счет увеличения объема оказанных услуг, роста трудоемкости и повышения уровня оплаты труда;

- расчет изменения постоянной части фонда заработной платы учреждения показал, что перерасход фонда заработной платы в 2015 году произошёл за счёт роста среднегодовой оплаты труда рабочих (на 2808,78 тыс.руб.), а также за счет увеличения численности сотрудников учреждения на 17 чел. (на 994 тыс.руб.);

- уменьшение объема оказанных услуг на рубль заработной платы составило - 0,95 коп.;

- в 2015 году фонд рабочего времени вырос на 15043 чел.-часа или на 17,02 % по сравнению с 2014 годом, таким образом, в больнице улучшилось использование трудовых ресурсов в 2015 году по сравнению с 2014 г;

- выручка от оказанных больницей услуг в 2015 году увеличилась по отношению к 2014 году на 25,02 %, что объясняется увеличением объема оказанных услуг в числовом выражении;

- темпы роста производительности труда на самом деле отстают от темпов роста средней заработной платы одного сотрудника на 1,2 %. Данный факт не может позволить больнице достигнуть уменьшения себестоимости роста прибыли учреждения и услуг;

- более высокие темпы роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности способствовали перерасходу фонда заработной платы учреждения на 295,25 тыс. руб.

Можно сделать вывод что, проведенный анализ эффективности использования фонда заработной платы в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Отраденская городская больница» позволил выявить следующие недостатки в организации системы оплаты труда:

- в процессе формирования заработной платы наблюдается нарушения начисления премиального фонда, так как премиальный фонд должен быть не ниже 30 % от оклада (тарифа), а по факту он 26-28 %;

– отсутствие стимулирующей функции заработной платы, то есть материальной заинтересованности сотрудников в достижении высоких результатов труда;

– из-за низкой стимулирующей функции оплаты труда сотрудники больницы не в полной мере реализуют свой физический и интеллектуальный потенциал в процессе трудовой деятельности;

– опережение темпов роста увеличения заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда работников.

Одним из основных методов повышения эффективности использования фонда заработной платы в учреждении будет введение новой системы оплаты труда, которая должна складываться из оклада базового, выплат компенсационных за работу в опасных и вредных условиях труда, за работу в ночную смену, праздничные дни и сверхурочную работу, где также стимулирующие выплаты, те которые предусмотрены для адекватной оценки интенсивности и важного качества работы каждого сотрудника учреждения. Таким образом, обеспеченность будет зависима от заработной платы каждого сотрудника от его квалификации, сложность работы которую он выполняет, качества и количества затраченного им труда.

Переход к данной системе оплаты позволит учреждению повысить производительность труда и эффективность использования средств учреждением в целом.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (в ред. от 30.12.2008г.). // Российская газета. - 1993.
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации - М.: Книга сервис, 2007. – 356 с.
3. Налоговый Кодекс Российской Федерации (в двух частях) - М.: Книга сервис, 2010. - 624 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 28.07.2012). - М.: «Издательство ЭЛИТ», 2012. - 458 с.
5. О бухгалтерском учете: Федеральный закон от 6.12.2011 № 402-ФЗ (вступил в силу с 1 января 2013г.).
6. О формах бухгалтерской отчетности организаций: Приказ Минфина РФ от 02.07.2010 № 66н (в ред. от 17.08.2012).
7. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2008. - № 2. - С.26 - 41.
8. Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2008. - № 10. - С.60 - 63.
9. Азрилиян А.Н. Заработная плата: анализ фонда оплаты труда. — М.: Институт новой экономики, 2015. - 864 с.
10. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: учебник / под ред. проф. В. Я. Позднякова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 628 с.
11. Анализ хозяйственной деятельности предприятий; учеб. пособие /Г.В. Савицкая. -5-е изд., испр. и доп.-М.: Новое издание, 2015.- 652 с.

12. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит» / Е. И. Бородина и др. под ред. О. В. Ефимовой и М. В. Мельник. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Омега-Л, 2007. – 451 с.
13. Анализ финансовой отчетности: учебник / под ред. М. А. Вахрушиной, Н. С. Пласковой. – М.: Учебник для вузов, 2010. – 401 с.
14. Артёменко В.Г. Экономический анализ: учеб.пособие для студ. / В.Г. Артёменко, Н.В. Анисина. - Гриф УМО. - М.: Кнорус, 2012. - 322 с.
15. Баканов, М. И. Теория экономического анализа: учебник / М. И. Баканов, М. В. Мельник, А. Д. Шеремет / под ред. М. И. Баканова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 536 с.
16. Баринов, В.А. Стратегический менеджмент: Учебник / В.А. Баринов, В.Л. Харченко/ – М.: ИНФРА-М, 2009. – 247 с.
17. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб.пособие / Л. Е. Басовский, Е. Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 365 с.
18. Бердникова, Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб.пособие / Т. Б. Бердникова – М.: ИНФРА-М, 2010. – 236 с.
19. Бланк И.А. Управление активами. –К.: Ника-Центр, 2009. – 247 с.
20. Богатая, И. Н. Бухгалтерский финансовый учет: учеб.для студ. вузов / И. Н. Богатая, Н. Н. Хахонова. - М.: Кнорус, 2013. - 560 с.
21. Воробьева Е.В. «Формы оплаты труда». АКДИ Экономика и жизнь № 11, 201.- 11 с.
22. Гейц И.В. Организация и правовое регулирование бестарифной системы оплаты труда на предприятиях и в организациях различных форм собственности и видов деятельности // «Консультант бухгалтера», № 2, февраль 2010. – 36 с.
23. Гейц И.В. Разработка положения по оплате труда – «Консультант бухгалтера», № 12, декабрь 2008. – 36 с.

24. Гинзбург, А. И. Экономический анализ: учебник для вузов / А.И. Гинзбург. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2013. – 539 с.
25. Донцова, Л. В. Анализ финансовой отчетности: учебник / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2012. – 387 с.
26. Дорохова Е.А. Оплата труда медиков в выходные и праздничные дни // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2009. - № 1. - С.20 - 27.
27. Жуков А.Л. Регулирование и оплата труда: Учебное пособие. — М.:Издательство «МИК», 2013. — 336 с.
28. Зернова И.С. Расчеты с работниками по оплате труда // Оплата труда в бюджетном учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2014. - № 15. - С.12 - 26.
29. Зимин, Н. Е. Анализ и диагностика финансово - хозяйственной деятельности / Н. Е. Зимин, В. Н. Солопова. – М.: КолоС, 2014. – 410 с.
30. Киреева, Н. В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб.пособие / Н.В. Киреева. – М.: Изд. дом «Социальные отношения», 2010. – 523 с.
31. Ковалев В. В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 563 с.
32. Ковалев, В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / В.В. Ковалев, О.Н. Волкова. – М.: ТК Велби ; Изд-во «Проспект», 2004. – 424 с.
33. Ковалев В.В., Финансовый анализ: методы и процедуры. М: Финансы и статистика. 2015. — 560с.
34. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Г. Н. Гогина, Е. В. Никифорова, С. Л. Шиянова, О. В Шнайдер. – СПб.: ГИОРД, 2010. – 214 с.

35. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб.пособие / под ред. д.э.н., проф. М. А. Вахрушиной. – М.: Учебник для вузов, 2009. – 489 с.
36. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник /Л.Т.Гиляровская (и др.).-М. :ТК Велби, Изд-во Проспект, 2015. - 360 с.
37. Мельник, М. В. Финансовый анализ: система показателей и методика проведения / М.В. Мельник, В.В. Бердников / под ред. М. В. Мельник. – М.: Экономист, 2006. – 159 с.
38. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов, под ред. Ю.Г.Одегова. — М.: Издательство «Экзамен», 2013. — 464 с.
39. Пласкова Н.С. Анализ финансовой отчетности: учебник / Н.С. Пласкова. – М.: Эксмо, 2011. – 394 с.
40. Пястлов С.М., Экономический анализ деятельности предприятий; Учебное пособие для студентов экономических специальностей высших учебных заведений, экономистов и преподавателей - М.:Академический Проспект, 2014. - 576 с.
41. Радачинский, В. И. Бухгалтерский учет в некоммерческих организациях: учеб.пособие / В. И. Радачинский. - М.: Дашков и К°, 2008. - 246 с.
42. Регулирование и направления развития системы оплаты труда работников бюджетных учреждений в 2013 г. // Ваш бюджетный учет. - 2013. - № 9. - С.18 - 29.
43. Селезнева, Н. Н. Анализ финансовой отчетности организации: учеб.пособие – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 302 с.
44. Трудовое право России. Под ред. А.С. Пашкова.- СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2014.- 288 с.
45. Шеремет, А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности :учебник для вузов / А.Д. Шеремет. – Изд. испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 416 с.

46. Шеремет, А. Д. Теория экономического анализа : учебник / А.Д. Шеремет. – 2-е изд., доп. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 366 с.

47. Шеремет А.Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. - М.; ИНФРА-М, 2010. – 305 с.

48. Экономический анализ в управлении финансами фирмы: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.Г. Макарова, А.С. Макаров. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 269 с.

49. Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности: / Под общей редакцией М.В.Мельник; Финансовая акад. при Правительстве РФ. - М.:Экономистъ, 2014. - 320 с.

Приложение 1

Функции управления в ГБУЗСО «Отраденская городская больница»»

Цель управления	Функции управления	Содержание функции	Подразделение, ответственное за функцию управления	Связи
Планирование работы больницы	Планирование	Выявление наиболее часто встречающихся на анализируемый период времени заболеваний.  Планирование закупки необходимых материалов для выпуска больничных листов и других справок, посещение семинаров по заболеваниям.	Отдел лечебной диагностики и информационно-аналитический отдел.	Организационно-методический отдел, отдел статистики.
Организация подразделений по закупке товарно – материальных ценностей	Организация	Приобретение материалов, назначение ответственных за организацию закупки и распределения товарно – материальных ценностей	Бухгалтерия, организационно-методический отдел.	Информационно-аналитический отдел.
Организация контроля за деятельностью персонала больницы	Контроль	Анализ распределения обязанностей между сотрудниками учреждения в соответствии с должностными инструкциями, оценка работы сотрудников и составление отчета о работе сотрудников учреждения	Организационно-методический отдел, руководство учреждения.	Информационно-аналитический отдел.
Разработка стимулирующих факторов по работе с сотрудниками больницы	Мотивация	Поощрение сотрудников за качественную работу, либо лишение премий и вынесение выговоров за невыполнение служебных обязанностей	Руководство учреждения.	Бухгалтерия, организационно-методический отдел.

						Приложение № 1 к Приказу Министерства финансов Российской Федерации от 02.07.2010 № 66н (в ред. Приказа Минфина РФ от 05.10.2011 № 124н)					
<b>Бухгалтерский баланс</b> на <b>01 января 2016 г.</b>											
						Коды					
						0710001					
						01 01 2016					
Организация «Отраденская городская больница» по ОКПО						Форма по ОКУД					
Идентификационный номер налогоплательщика						ИНН					
Вид экономической деятельности						по ОКВЭД					
Организация по ОКПО						по ОКПО					
Организация по ОКВЭД						по ОКВЭД					
Организация по ОКФС						по ОКФС					
Организация по ОКЕИ						по ОКЕИ					
Единица измерения: тыс.руб.						по ОКЕИ					
Местонахождение (адрес) г. Отрадный						384 (385)					
Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	На 1 декабря			На 31 декабря			На 31 декабря		
			20	13	г. <sup>3</sup>	20	14	г. <sup>4</sup>	20	15	г. <sup>5</sup>
	<b>АКТИВ</b>										
	<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>										
	Нематериальные активы	1110									
	Результаты исследований и разработок	1120									
	Нематериальные поисковые активы	1130									
	Материальные поисковые активы	1140									
	Основные средства	1150	3	601		3	638		3	948	
	Доходные вложения в материальные ценности	1160									
	Финансовые вложения	1170									
	Отложенные налоговые активы	1180									
	Прочие внеоборотные активы	1190									
	<b>Итого по разделу I</b>	<b>1100</b>	<b>3</b>	<b>601</b>		<b>3</b>	<b>638</b>		<b>3</b>	<b>948</b>	
	<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>										
	Запасы	1210	2	398		2	432		2	920	
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220		364			407			255	
	Дебиторская задолженность	1230	13	999		14	216		17	972	
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240									
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1	611		1	902		1	307	
	Прочие оборотные активы	1260									
	<b>Итого по разделу II</b>	<b>1200</b>	<b>18</b>	<b>372</b>		<b>18</b>	<b>957</b>		<b>22</b>	<b>454</b>	
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>21</b>	<b>973</b>		<b>22</b>	<b>595</b>		<b>26</b>	<b>402</b>	

Форма 0710001 с. 2					
Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	На	На 31 декабря	На 31 декабря
			20__ г. <sup>3</sup>	20__ г. <sup>4</sup>	20__ г. <sup>5</sup>
	<b>ПАССИВ</b>				
	<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ<sup>6</sup></b>				
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310			
	Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	( )	( )	( )
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370			
	<b>Итого по разделу III</b>	<b>1300</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1410			
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	<b>Итого по разделу IV</b>	<b>1400</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
	Заемные средства	1510			
	Кредиторская задолженность	1520	21 973	22 595	26 402
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	<b>Итого по разделу V</b>	<b>1500</b>	<b>21 973</b>	<b>22 595</b>	<b>26 402</b>
	<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>21 973</b>	<b>22 595</b>	<b>26 402</b>
			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Руководитель _____		Главный бухгалтер _____		Иванова Е.А.	
(подпись)		(расшифровка подписи)		(подпись)	
" ____ " _____ 20__15 г.				(расшифровка подписи)	
Примечания					
1. Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.					
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.					
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.					
4. Указывается предыдущий год.					
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.					
6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).					
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.					

Отчет о прибылях и убытках				
за _____ 20 15 г.			Коды	
Дата (число, месяц, год)			0710002	
Организация «Отраденская городская больница» по ОКПО			1012450	
Идентификационный номер налогоплательщика ИНН			634006054	
Вид экономической деятельности Медицинские услуги по ОКВЭД				
Организационно-правовая форма/форма собственности ГБУЗСО частная по ОКОПФ/ОКФС				
Единица измерения: тыс. руб. (млн. руб.) по ОКЕИ			384 (385)	
Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	За _____	За _____
			20 14 г. <sup>3</sup>	20 15 г. <sup>4</sup>
	Выручка <sup>5</sup>	2110	31784	39736
	Себестоимость продаж	2120	( 28351 )	( 35624 )
	Валовая прибыль (убыток)	2100	3433	4112
	Коммерческие расходы	2210	( )	( )
	Управленческие расходы	2220	( 1355 )	( 1564 )
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	2078	2548
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	( )	( )
	Прочие доходы	2340	2841	3022
	Прочие расходы	2350	( 2011 )	( 2163 )
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2908	3407
	Текущий налог на прибыль	2410	( 628 )	( 818 )
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421		
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430		
	Изменение отложенных налоговых активов	2450		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	2280	2589

Продолжение приложения 3

Форма 0710002 с. 2				
Пояснения <sup>1</sup>	Наименование показателя <sup>2</sup>	Код	За	За
			20	20
			г. <sup>3</sup>	г. <sup>4</sup>
	<b>СПРАВОЧНО</b>			
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Совокупный финансовый результат периода <sup>6</sup>	2500		
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

	Главный бухгалтер		
Руководитель _____	_____	Иванова Е.А.	
(подпись)	(расшифровка подписи)	(подпись)	(расшифровка подписи)
" ____ " _____ 20__15 г.			

**Примечания**

- Указывается номер соответствующего пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках.
- В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанный Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных доходах и расходах могут приводиться в отчете о прибылях и убытках общей суммой с раскрытием в пояснениях к отчету о прибылях и убытках, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
- Указывается отчетный период.
- Указывается период предыдущего года, аналогичный отчетному периоду.
- Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.
- Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк "Чистая прибыль (убыток)", "Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода" и "Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) отчетного периода".

Приложение 4

Размер и динамика средней заработной платы отдельных категорий и профессий медицинских работников

ГБУЗ «Отраднская городская больница»

Должность	2013	Оклад	Премия	2014	Оклад	Премия	2015	Оклад	Премия	Абс. откл 2014 от 2013	Отн. откл 2014 от 2013	Абс. откл 2015 от 2014	Отн. откл 2014 от 2013
заведующий терапевтическим отделением, врач-терапевт	21109	14473	6636	23220	15921	7299	26396	18309	8088	2111	10,00	3176	13,68
врач-терапевт участковый	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
врач-эндокринолог	19594	15029	4565	21553	16532	5022	24575	19011	5564	1959	10,00	3022	14,02
врач-пульмонолог	19594	15029	4565	21553	16532	5022	24575	19011	5564	1959	10,00	3022	14,02
врач – оториноларинголог	19594	15029	4565	21553	16532	5022	24575	19011	5564	1959	10,00	3022	14,02
врач-невролог	19594	15029	4565	21553	16532	5022	24575	19011	5564	1959	10,00	3022	14,02
заведующий лабораторией, врач клинической лабораторной диагностики	21008	17029	3979	23109	18731	4377	26391	21541	4850	2101	10,00	3282	14,20

Продолжение приложения 4

врач клинической лабораторной диагностики	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
врач клинической лабораторной диагностики	19594	16039	3555	21553	17643	3911	24622	20289	4333	1959	10,00	3069	14,24
заведующий диагностическим отделением, врач функциональной диагностики	20705	16514	4192	22776	18165	4611	25998	20890	5109	2071	10,00	3223	14,15
врач ультразвуковой диагностики	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
врач функциональной диагностики	18887	15544	3343	20776	17098	3677	23738	19663	4075	1889	10,00	2962	14,26
врач-эндоскопист	18887	15544	3343	20776	17098	3677	23738	19663	4075	1889	10,00	2962	14,26
заведующий отделением, врач-рентгенолог	20604	16039	4565	22664	17643	5022	25853	20289	5564	2060	10,00	3189	14,07
И.о.зав. отделением, врач-рентгенолог	20604	16039	4565	22664	17643	5022	25853	20289	5564	2060	10,00	3189	14,07
врач-рентгенолог	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09

заведующий хирургическим отделением, врач-хирург	22018	17029	4989	24220	18731	5488	27622	21541	6081	2202	10,00	3402	14,05
--	-------	-------	------	-------	-------	------	-------	-------	------	------	-------	------	-------

Окончание приложения 4

врач-хирург	21311	16534	4777	23442	18187	5255	26738	20915	5823	2131	10,00	3296	14,06
врач-уролог	20604	16039	4565	22664	17643	5022	25853	20289	5564	2060	10,00	3189	14,07
врач-гастроэнтеролог	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
заведующий женской консультацией, врач акушер-гинеколог	21715	17524	4192	23887	19276	4611	27276	22167	5109	2172	10,00	3389	14,19
врач акушер-гинеколог	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
заведующая терапевтическим отделением, врач-терапевт	22018	17029	4989	24220	18731	5488	27622	21541	6081	2202	10,00	3402	14,05
врач-терапевт	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
заведующий гастроэнтерологическим отделением, врач-гастроэнтеролог	20604	16039	4565	22664	17643	5022	25853	20289	5564	2060	10,00	3189	14,07
врач-гастроэнтеролог	19190	15049	4141	21109	16554	4555	24084	19037	5047	1919	10,00	2975	14,09
Мл мед персонал	14342	13009	1333	15776	14310	1467	18081	16456	1625	1434	10,00	2305	14,61
Санитары	7575	6439	1136	8332,5	7083	1250	9529,9	8145	1385	758	10,00	1197	14,37
	543481	427366	116115	597829	470103	127726	682139	540618	141521	54348	10,00	84310	14,10



