

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - **«Оплата и стимулирование труда в бюджетной сфере»**.

Слайд 2

Актуальность темы обусловлена тем, что низкий уровень заработной платы в бюджетной сфере, и связанная с этим неудовлетворенная структура расходов населения, тормозят проведение реформ в социальной сфере.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ формирования и использования средств на оплату труда, а также определение основных путей совершенствования организации оплаты труда в здравоохранении.

Слайд 3

Первая глава работы содержит теоретические основы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни современного общества. В странах с рыночной экономикой действует система регулирования заработной платы, которая обеспечивает ее формирование на уровне не ниже определенного государством минимума.

Российские учёные-экономисты выделяют следующие функции заработной платы:

- 1) Экономические. Их перечисление представлено на слайде.
- 2) Социальные. Также представлены на слайде.

Слайд 4

Анализ Форм и системы оплаты труда, применяемых в бюджетной сфере показал, что Системы оплаты труда работников и персонала устанавливаются с учетом следующих параметров, представленных на слайде. Среди них:

- а) Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- б) Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) Государственные гарантии по оплате труда;
- г) и другие параметры, перечисленные на слайде номер 4.

Слайд 5

Анализ состава заработной платы бюджетных учреждений показал, что Заработная плата работников учреждения состоит из:

1. оклада
2. Ставки заработной платы
3. Компенсационных выплат
4. Стимулирующих выплат

Формат и разновидности компенсационных и стимулирующих выплат представлены на слайде.

Слайд 6

Для достижения цели выпускной квалификационной работы, во второй главе проводится Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница».

Основная информация по учреждению представлена на слайде.

Слайд 7

Сравнительный анализ расходной части бюджетных средств за 2011-2013 годы показал, что наибольшую долю в общей сумме расходов составляют затраты на оплату труда, удельный вес которых за период с 2011-2013 годы колеблется от 81,77% - 97,8%, то есть имеют устойчивую тенденцию к увеличению.

Увеличение величины средств на оплату труда за анализируемый период составило: в 2012 году по сравнению с 2011 годом на 111,1%, в 2013 году по сравнению с 2012 годом на 110,6%.

Слайд 8

Далее в работе проводится Анализ источников формирования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ.

Анализ источников формирования ФОТ НЦРМБ показал, что на протяжении трех лет прослеживается устойчивая тенденция увеличения фонда оплаты труда, как в целом, так и по отдельным её источникам формирования. Так фонд оплаты труда 2013 года выше уровня 2012 года на 22,9%, в том числе величина средств из бюджета Республики Татарстан (ФОМС) увеличилась на 17,6%, величина средств из внебюджетного фонда уменьшилась на 1,7%.

Слайд 9

Сравнительный анализ ФОТ работников Верхнекамской ЦРМБ показал, что наибольший разрыв между фондом оплаты труда с учетом и без учета поступлений средств из внебюджетных фондов приходится на 2011 год, размер отклонения составляет 2400,95 тыс.руб.

Слайд 10

Сравнительный анализ заработной платы работников НЦРМБ показал, что наибольший разрыв между заработной платой с учетом и без учета поступлений средств из внебюджетных фондов наблюдается по категории руководители

По категории «врачи» разрыв в заработной плате колеблется от 1488,6руб. в 2011 году до 1590руб. в 2013 году и наименьший разрыв в заработной плате приходится на категорию «прочие».

Данное обстоятельство объясняется тем, наибольший удельный вес поступлений из внебюджетных фондов в общей структуре источников финансирования наблюдается в 2011 году - 11,5%; к концу анализируемого периода его доля имеет тенденцию к снижению до 9,2%.

Слайд 11

Далее в выпускной квалификационной работе проводится Анализ и оценка использования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ.

Сравнительный анализ использования средств ФОТ показал, что на протяжении анализируемого периода фонд оплаты труда имеет устойчивую тенденцию к росту. Так, сумма средств, выделяемых на оплату труда работникам Верхнекамской ЦРМБ в 2013 г. выросла по сравнению с 2011 г. на 22,9%.

Слайд 12

Анализ структуры фонда оплаты труда НЦРМБ за 2011-2013 гг. показал, что на протяжении анализируемого периода прослеживается устойчивая тенденция увеличения доли постоянной части ФОТ, в результате опережения темпов роста постоянной части, над переменной. Так при темпе роста постоянной части ФОТ в 2013 году по сравнению с 2011 годом 130,7%, темп роста переменной части составил 106,3%.

Данное обстоятельство можно считать положительным фактором, поскольку тарифная (постоянная) часть ФОТ – это гарантированная заработная плата, а переменная часть (различные виды премий и доплат) выплачивается лишь по усмотрению руководства учреждения, соответственно их выплату всегда можно отменить.

Слайд 13

Оценка структуры ФОТ по категориям работников показывает, что значительный удельный вес в составе ФОТ занимает доля заработной платы среднего медицинского персонала.

Слайд 14.

Следующим этапом анализа стал Расчет влияния факторов способом абсолютных разниц. Исходные данные для оценки изменения постоянной части ФОТ представлены в таблице на слайде.

Проведенный факторный анализ изменения постоянной части ФОТ в 2012 году по сравнению с 2011 годом показал, что постоянная часть увеличилась на сумму 1943,3 тыс. руб. и на данное увеличение повлияли следующие факторы:

увеличение количества отработанных дней одним работником на 1,3 дня в среднем за год увеличил ФОТ на 73,38 тыс.руб.;

увеличение продолжительности рабочего дня на 0,1 часа увеличило ФОТ на сумму 222,98 тыс. руб.;

снижение численности персонала на 1 чел. повлекло за собой уменьшение ФОТ на 61,16 тыс.руб.;

увеличение среднечасовой заработной платы на сумму 4,41 рубля увеличило ФОТ на 1708,1 тыс. руб.;

Слайд 15.

Основные выводы по результатам анализа системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»:

1. МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница» - находится в числе ведущих бюджетных медицинских учреждений республики с современной материально-технической базой.
2. В Верхнекамской ЦРМБ – повременно-премиальная, начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время и зависит от занимаемой должности, квалификации, присвоенной категории.
3. В течение трех лет величина фонда заработной платы имеет тенденцию к увеличению.
4. Наибольший удельный вес в структуре фонда заработной платы приходится на долю среднего медицинского персонала больницы.
5. В фонде оплаты труда преобладает доля постоянной, т.е. тарифной части.

Слайд 16.

Третья глава содержит поиск путей Совершенствование организации оплаты труда в бюджетных учреждениях. С этой целью было рассмотрено использование зарубежного опыта организации оплаты труда в здравоохранении.

Основными выводами по результатам анализа являются:

- Зарплата выше там, где принята система капитации, а также там, где она зависит от числа визитов (свободная практика, групповые врачебные НМО, ассоциации независимых практиков).
- Врачи первичной помощи традиционно оплачиваются ниже специалистов.

Слайд 17.

Анализ использования зарубежного опыта организации оплаты труда в здравоохранении позволил определить направление совершенствования существующей оплаты труда в бюджетных учреждениях РФ.

Одним из основополагающих шагов к совершенствованию существующей оплаты труда в бюджетных учреждениях РФ должна стать отраслевая система оплаты труда.

Данная система оплаты труда предполагает обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений.

Составляющие отраслевой системы оплаты труда представлены на слайде.

Слайд 18.

Основные выгоды от внедрения отраслевой системы оплаты труда следующие:

1. Обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах труда.
2. Совершенствование управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждений.
3. Финансирование за счет средств бюджета, средств обязательного медицинского страхования и иных доходов на основе базового оклада (базового должностного оклада) в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.
4. Новые системы оплаты труда работников учреждений рекомендуется устанавливать коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ РФ.

Слайд 19.

Таким образом, **цель работы** - анализ формирования и использования средств на оплату труда, а также определение основных путей совершенствования организации оплаты труда в здравоохранение – **достигнута**.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.