



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ, ЭКОНОМИКИ И
СОЦИОЛОГИИ ТРУДА
Кафедра маркетинга, экономики и социологии труда

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
Организация оплаты и стимулирования труда в бюджетной сфере

Выполнил студент
6 курса заочной формы обучения
факультета социального страхования,
экономики и социологии труда

Золотарев А. В. _____
подпись

Руководитель:
к.э.н., доцент

Скударева Н.З. _____
подпись

Рецензент:
д.э.н., профессор

Ильина И.Ю. _____
подпись

Допущена к защите «__» _____ 2015 г.

И.о.Зав. кафедрой маркетинга,
экономики и социологии труда
к.э.н., доцент Нахратова Е.Е.

подпись

Москва, 2015 г.



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – анализ формирования и использования средств на оплату труда, а также определение основных путей совершенствования организации оплаты труда в здравоохранение.

Задачи:

1. Определить экономическое содержание оплаты труда;
2. Рассмотреть функции и принципы организации оплаты труда;
3. Изучить формы и системы оплаты труда, применяемые в бюджетной сфере;
4. Провести анализ источников формирования фонда оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»;
5. Дать оценку использования фонда оплаты труда;
6. Изучить зарубежный опыт организации оплаты труда в здравоохранении;
7. Определить основные пути совершенствования организации оплаты труда.



Теоретические основы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Функции и принципы организации оплаты труда:

1. экономические

- привлечение работников к труду;
- воспроизводство рабочей силы;
- стимулирующая;
- средство неуклонного роста материального благосостояния;
- средство обеспечения равенства работников в отношении к результатам ...

2. социальные

- сочетание общественных и личных интересов;
- воспитание интереса к труду;
- воспитание и развитие творческих способностей;
- ...



Теоретические основы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Формы и системы оплаты труда, применяемые в бюджетной сфере:

Системы оплаты труда работников и персонала устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения соответствующих профсоюзов.



Теоретические основы организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Заработная плата работников учреждения состоит из:

Оклад

Ставка заработной
платы

Компенсационные выплаты

- за тяжёлые работы и работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- при совмещении профессий;
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы;
- за сверхурочную работу;
- за работу выходные и праздничные дни;
- за работу в ночное время.

Стимулирующие выплаты

- за наличие квалификационной категории;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- за наличие учёной степени и почётного звания;
- повышающий персональный коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Общая характеристика учреждения здравоохранения:



МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

В состав входят: «Стоматологическая поликлиника», МБУЗ «Городская больница №2», МБУЗ «Верхнекамская станция скорой медицинской помощи», МБУЗ «ЦРБ».

Основными функциями учреждения являются:

- лечебная деятельность;
- профилактическая деятельность;
- экстренная медицинская помощь при чрезвычайных ситуациях.

Оптимальные условия для пациентов, имеются широкие возможности для лечебно-диагностической деятельности, все подразделения оснащены современным диагностическим оборудованием.

Ежегодно получают лечение около 2500 больных, по поликлинике в среднем более 90000 посещений в год.

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Общая характеристика учреждения здравоохранения:

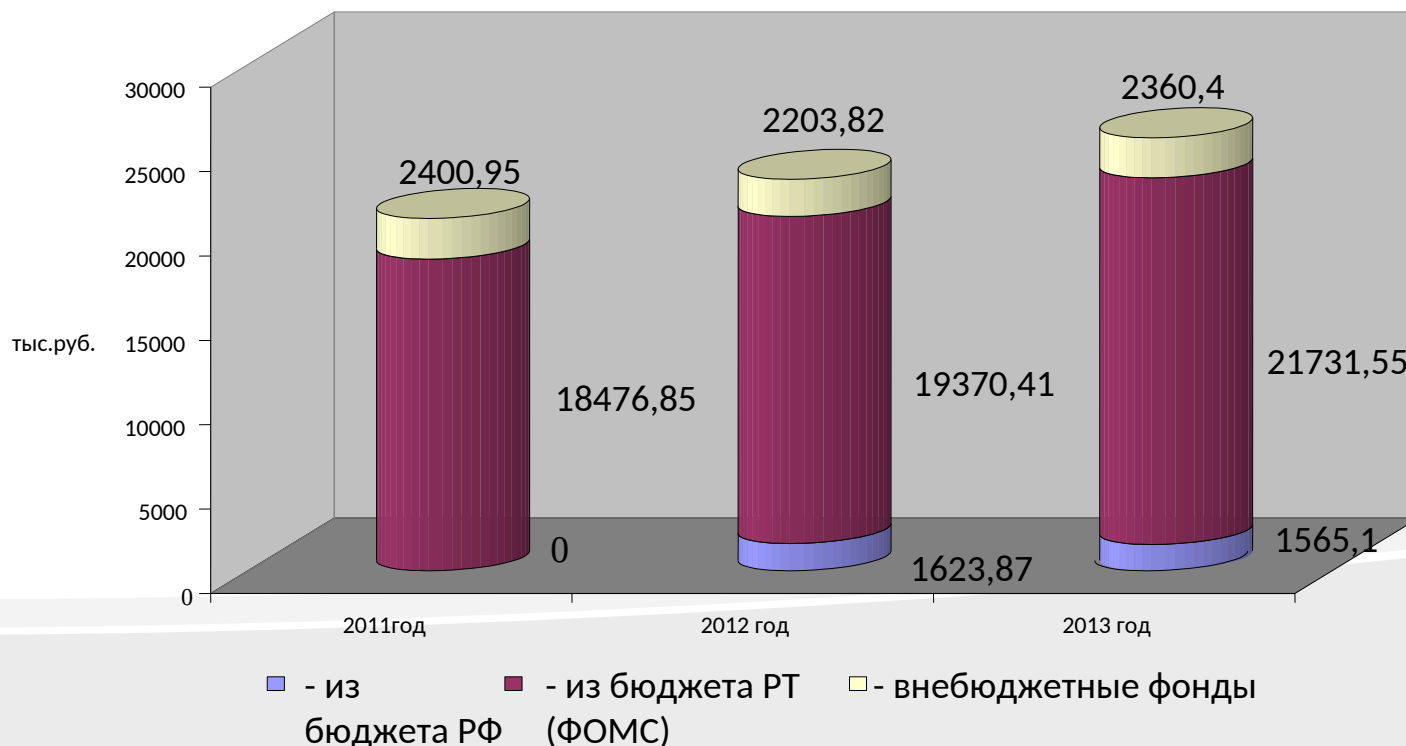
Сравнительный анализ расходной части бюджетных средств за 2011-2013 годы

Показатели	2011 год		2012 год		2013 год		Отклонение			
							2012г. от 2011 г.		2013 г. от 2012г.	
	сумма, тыс.руб	уд. вес, %	сумма тыс.руб	уд. вес %	сумма тыс. руб	уд.вес %	сумма тыс. руб	уд.вес %	сумма тыс. руб	уд.вес %
Расходы всего:	25532,4	100,0	24071,9	100,0	26428,8	100,0	-1460,4	-	2356,9	-
В том числе:										
приобретение оборудования	3883,5	15,21	255,16	1,06	-	-	-3628,3	-14,5	-255,2	-
медикаменты и перевязочные средства	181,3	0,71	103,51	0,43	111,0	0,42	-77,8	-0,28	7,5	-0,01
оплата труда	20877,8	81,77	23198,1	96,37	25657,1	97,08	2320,3	14,6	2459,0	0,71
прочие	589,8	2,30	539,17	2,19	660,7	2,49	-50,6	-0,11	121,5	0,3

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ источников формирования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

Анализ источников формирования ФОТ НЦРМБ



Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ источников формирования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

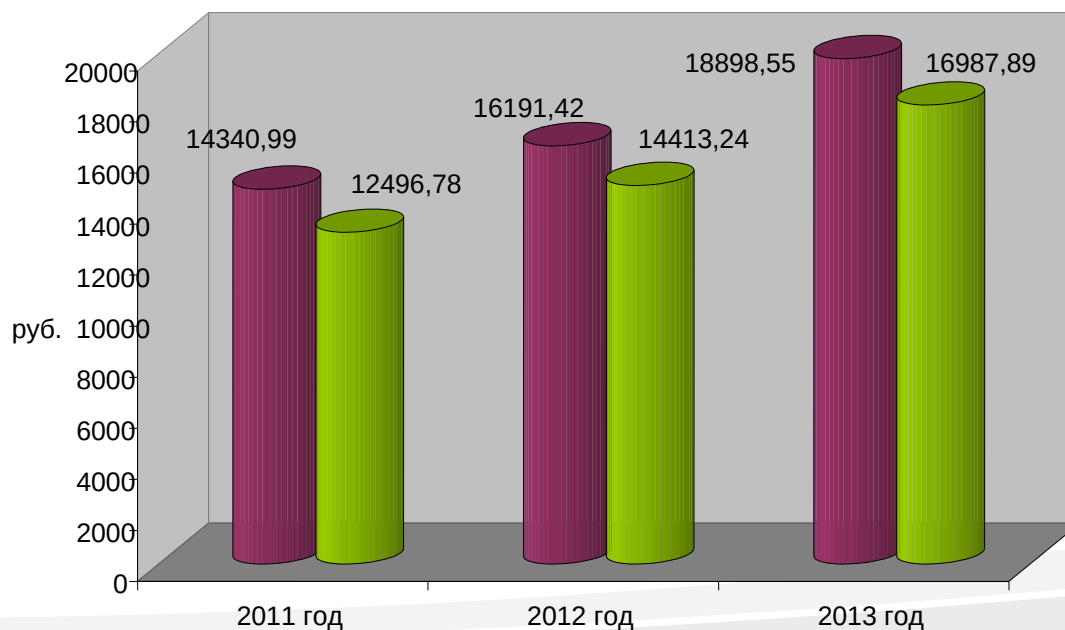
Сравнительный анализ ФОТ работников Верхнекамской ЦРМБ

Показатели	2011 год		2012 год		2013 год	
	ФОТ с внебюджетным фондом	ФОТ без внебюджетного фонда	ФОТ с внебюджетным фондом	ФОТ без внебюджетного фонда	ФОТ с внебюджетным фондом	ФОТ без внебюджетного фонда
Фонд оплаты труда всего	20877,8	18476,85	23198,1	20994,28	25657,05	23296,6
В том числе						
- ФОТ по категории руководители	2400,9	2124,8	3827,7	3464,07	3925,5	3564,35
- ФОТ по категории врачи	3883,3	3436,72	3618,9	3275,1	4977,5	4519,57
- ФОТ сред. мед. персонал	10021,3	8868,85	10624,7	9615,35	11135,2	10110,76
- ФОТ мл. мед. персонал	2964,6	2623,67	3317,3	3002,16	3694,6	3354,7
- ФОТ прочие	1607,6	1422,73	1809,5	1637,6	1924,3	1747,26

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ источников формирования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

Сравнительный анализ заработной платы работников НЦРМБ



■ Заработная плата с учетом поступлений из внебюджетного фонда
■ Заработная плата без учета поступлений из внебюджетного фонда

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ и оценка использования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

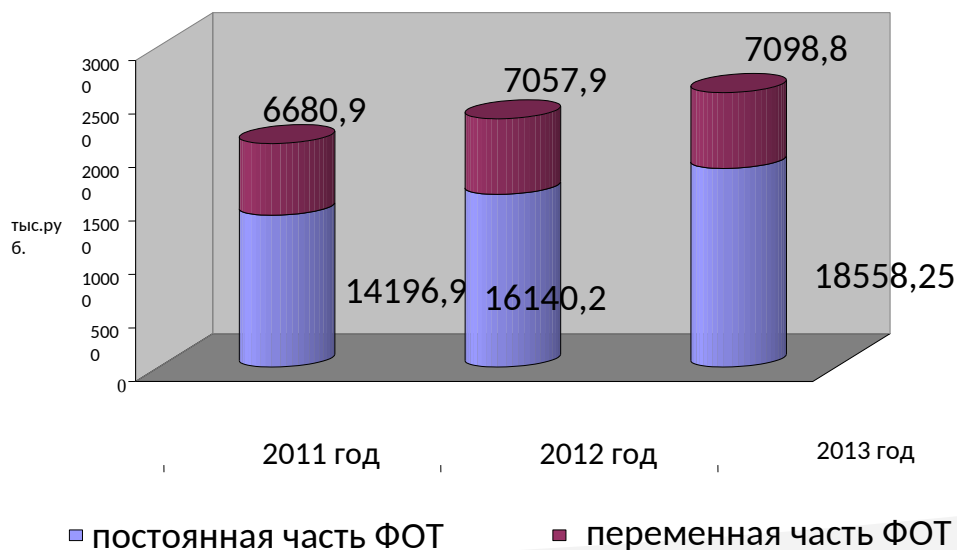
Сравнительный анализ использования средств ФОТ

Показатели	Сумма, тыс.руб			Отклонение 2012 г. к 2011 г.		Отклонение 2013 г. к 2012 г.	
	2011г.	2012 г.	2013 г.	сумма, тыс.руб	%	сумма, тыс.руб	%
Всего фонд оплаты труда	20877,8	23198,1	25657,05	2320,3	111,1	2459,0	110,6
в том числе:							
- руководители	2400,9	3827,7	3925,5	1426,7	159,4	97,8	102,6
- врачи	3883,3	3618,9	4977,5	-264,4	93,2	1358,6	137,5
- средний медицинский персонал	10021,3	10624,7	11135,2	603,4	106,0	510,4	104,8
- младший медицинский персонал	2964,6	3317,3	3694,6	352,7	111,9	377,3	111,4
- прочие	1607,6	1809,5	1924,3	201,9	112,6	114,8	106,3
В том числе из общего фонда средств на оплату труда:							
- постоянная часть	14196,9	16140,2	18558,25	+1943,3	113,7	+2418,05	115,0
- переменная часть	6680,9	7057,9	7098,8	+377	105,6	+40,9	100,6

Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ и оценка использования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

Структура фонда оплаты труда НЦРМБ за 2011-2013 гг.



Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ и оценка использования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

Структура распределения ФОТ по категориям работников

Показатели	2011 г.		2012 г.		2013 г.		Отклонения 2013 г. по сравнению			
							с 2011 г.		с 2012 г.	
	Сумма , тыс.руб.	Уд. вес %	Сумма , тыс.руб.	Уд. вес %	Сумма , тыс.руб.	Уд. вес %	Сумма, тыс.руб.	Уд. вес %	Сумма , тыс.руб.	Уд. вес %
Всего фонд оплаты труда в том числе:	20877,8	100	23198,1	100	25657,05	100	4779,25	-	2458,95	-
- руководители	2400,9	11,5	3827,7	16,5	3925,5	15,3	1524,6	3,8	97,8	-1,2
- врачи	3883,3	18,6	3618,9	15,6	4977,5	19,4	1094,2	0,8	1358,6	3,8
-средний медицинский персонал	10021,3	48,0	10624,7	45,8	11135,2	43,4	1113,9	-4,6	510,5	-2,4
- младший										



Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ и оценка использования фонда оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

Исходные данные для оценки изменения постоянной части ФОТ

Показатели	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Отклонения (+;-)	
				2012 г. от 2011 г.	2013 г. от 2012 г.
Среднесписочная численность персонала, чел.	237	236	216	-1	-20
Количество отработанных дней одним работником, дни	251,2	252,5	254	1,3	1,5
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	6,4	6,5	6,5	0,1	0
Сумма постоянной части ФОТ, тыс.руб.	141961,9	161401,2	185581,2	19431,3	24181,05
Заработная плата одного работника:					
- среднегодовая, руб.	599022,7	68389,92	85918,04	8487,22	4674,24
- среднедневная, руб.	1238,47	1270,85	1338,26	32,38	67,41
- среднечасовая, руб.	237,26	241,67	252,04	24,41	210,37



Анализ действующей системы организации оплаты труда на примере МУП «Верхнекамская центральная районная многопрофильная больница»

Анализ действующей системы организации оплаты труда в Верхнекамской ЦРМБ:

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.



Совершенствование организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Использование зарубежного опыта организации оплаты труда в здравоохранении:

Доходы американских врачей (долл.)

	Семейный врач	Общая терапия	Акушеры-гинекологи	Педиатры	Кардиохирурги	Ортопеды
Свободная частная практика	129039	136908	220491	127686	358537	324110
Подушевая модель	134000	140000	214700	130585	388914	325000
Врачебная модель НМО	122720	134455	192712	120874	-	-
Ассоциации независимых практиков	122720	128126	206429	120663	365804	317268
Штат больниц	122911	135000	209506	119116	291000	296450
Все врачи	129148	139320	215000	129085	337000	301918

•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.



Совершенствование организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Пути совершенствования организации оплаты труда в здравоохранении:

Отраслевая система оплаты труда

Должностной оклад руководителя

Базовый должностной оклад

Выплаты с применением повышающих коэффициентов

Компенсационные выплаты

- Коэффициент специфики ($K_{\text{сп}}$) - отражает вредные и (или) опасные для здоровья и особо тяжелые условия труда. Коэффициенты специфики работы для различных категорий работников устанавливаются в размере 0,15, 0,25, 0,3, 0,6.

Стимулирующие выплаты

- Коэффициент квалификации ($K_{\text{кв}}$)
- Коэффициент стажа ($K_{\text{ст}}$)
- Коэффициент качества ($K_{\text{кач}}$)
- Коэффициент ученой степени и почетного звания ($K_{\text{уч}}$)



Совершенствование организации оплаты труда в бюджетных учреждениях

Пути совершенствования организации оплаты труда в здравоохранении:

Отраслевая система оплаты труда

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.



Оплата и стимулирование труда в бюджетной сфере

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!