

**Е. Н. Крючкова**

Научный руководитель

**Л. В. Мисникова**Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации  
г. Гомель, Республика Беларусь**АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНЫХ  
МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Проведем анализ использования скорректированного планового фонда заработной платы по причине изменения условий оплаты труда и роста тарифной ставки I разряда в течение 2014 г.

Из таблицы 1 видим, что процент использования фонда заработной платы составил 100,7%, или выше плана на 313,2 млн р. Структура сдвигов по фонду дополнительных оплат и прочим денежным выплатам незначительная, но выплаты по основному окладу возросли за счет недоплаченных надбавок к заработной плате.

Таблица 1 – Анализ структуры фонда заработной платы учреждения «Гомельская областная туберкулезная клиническая больница» за 2014 г.

Элементы бюджетной классификации	По плану		Фактические		Отклонение		Выполнение плана, %
	сумма, млн р.	удельный вес, %	сумма, млн р.	удельный вес, %	по сумме, млн р.	по удельному у весу, %	
Основной оклад	23 617,5	53,8	24 546,2	55,5	928,7	1,7	103,9
Надбавки к заработной плате	8 464,6	19,3	7 846,7	17,7	-617,9	-1,5	92,7
Дополнительная оплата	3 496,8	8,0	3 490,3	7,9	-6,5	-0,1	99,8
Прочие денежные выплаты	8 355,8	19,0	8 364,6	18,9	8,8	-0,1	100,1
Всего	43 934,7	100,0	44 247,9	100,0	313,2	-	100,7
Примечание – Собственная разработка.							

Установим влияние факторов на величину перерасхода фонда заработной платы относительно изменения количества штатных должностей и уровня средней заработной платы с помощью формул, указанных в таблице 2. Для анализа нам понадобятся данные, указанные в таблице 3. Используя формулы таблицы 2 и данные таблицы 3, рассчитаем влияние на фонд заработной платы вышеуказанных показателей, результаты оформим в таблице 4.

Таблица 2 – Алгоритм анализа влияния на фонд заработной платы

Показатели	Формулы расчета влияния факторов
Среднегодовой заработок на одну должность	$\Delta\PhiЗП_{СЗ} = (СЗ_{\Phi} - СЗ_{П}) Ч_{\Phi},$ <p>где <math>\Delta\PhiЗП_{СЗ}</math> – отклонение фонда заработной платы организации за счет изменения среднегодового заработка работника на одной должности фактически по сравнению с планом;  <math>СЗ_{\Phi}, СЗ_{П}</math> – среднегодовая заработная плата работника на одной штатной должности (фактическая и плановая);  <math>Ч_{\Phi}</math> – среднегодовое число штатных единиц (фактическое)</p>
Среднегодовое число штатных единиц	$\Delta\PhiЗП_{q} = (Ч_{\Phi} - Ч_{П}) СЗ_{П},$ <p>где <math>\Delta\PhiЗП_{q}</math> – отклонение фонда заработной платы организации за счет изменения числа штатных единиц;  <math>Ч_{П}</math> – среднегодовое число штатных единиц по плану</p>
Контрольный расчет	$\Delta\PhiЗП = \Delta\PhiЗП_{q} + \Delta\PhiЗП_{СЗ},$ <p>где <math>\Delta\PhiЗП</math> – общее отклонение фонда заработной платы работников организации</p>
Примечание – Собственная разработка.	

Таблица 3 – Данные о фонде заработной платы учреждения «Гомельская областная туберкулезная клиническая больница» по плану и фактически за 2014 г.

Показатели	План	Факт	Отклонение (+; -)
Фонд заработной платы, млн р.	43 934,7	44 247,9	313,2
Среднегодовое число штатных единиц	1 069,0	1 067,0	-2,0
Среднегодовая заработная плата одной штатной единицы, млн р.	41,099	41,469	0,371
Примечание – Собственная разработка.			

Таблица 4 – Анализ изменения фонда заработной платы учреждения «Гомельская областная туберкулезная клиническая больница» по плану и фактически за 2014 г., млн р.

Факторы	Расчет влияния факторов фактических по сравнению с планируемыми за 2014 г.
Среднегодовой заработок на одну должность	$\Delta\PhiЗП_{СЗ} = (СЗ_{ф} - СЗ_{п}) Ч_{ф} = (41,469 - 41,099) \cdot 1\,067,0 = 395,4$
Среднегодовое число штатных единиц	$\Delta\PhiЗП_{ч} = (Ч_{ф} - Ч_{п}) СЗ_{п} = (1\,067,0 - 1\,069,0) \cdot 41,099 = -82,2$
Контрольный расчет	$\Delta\PhiЗП = \Delta\PhiЗП_{ч} + \Delta\PhiЗП_{СЗ} = 395,4 + (-82,2) = 313,2$
Примечание – Собственная разработка.	

Из таблицы 1 видим, что увеличение основного оклада произошло за счет снижения выплат по надбавкам к заработной плате. Эта ситуация означает, что в течение года Правительством Республики Беларусь были приняты меры по усилению значимости основной заработной оплаты для работников бюджетных организаций. Так, в апреле 2014 г. были выделены дополнительные средства для финансирования расходов по реализации Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». Вступило в силу с 1 сентября 2014 г. постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23 августа 2014 г. № 819 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 апреля 2014 г. № 303», которое предусматривает повышение тарифных ставок (окладов) отдельным категориям работников здравоохранения.

Относительную экономию фонда заработной платы в целом по организации в размере 82,2 млн р. нельзя однозначно считать положительным явлением, так как экономия, полученная за счет недоукомплектования штатов, не может не сказаться на качестве медицинского обслуживания населения.

Рассмотрим таблицу 5, отражающую результаты анализа эффективности использования фонда заработной платы и производительности труда. В нашем случае производительность труда целесообразно представить в виде среднегодового уровня обслуживания, отражающего количество отработанных койко-дней в расчете на одну штатную должность.

Таблица 5 – Анализ эффективности использования фонда заработной платы учреждения «Гомельская областная туберкулезная клиническая больница» за 2014 г.

Показатели	План	Факт	Выполнение плана, %
Количество койко-дней	266 784	236 379	88,6
Фонд заработной платы, млн р.	43 934,7	44 247,9	100,7
Число штатных должностей (форма 3-3п)	1 069	1 067	99,8
Среднегодовой уровень обслуживания, койко-дней на одну должность	249,6	221,5	88,8
Среднегодовая заработная плата на одну должность, млн р.	41,099	41,469	100,9
Примечание – Собственная разработка.			

Темп роста заработной платы превысил темп роста уровня обслуживания на 13,6% ( $100,9 : 88,8 \cdot 100 - 100$ ), что свидетельствует о негативных тенденциях в системе организации труда и его оплаты. Излишне выплаченная заработная плата на одну штатную должность

составила 4,97 млн р. ( $41,099 \cdot 88,8 : 100 = 41,469$ ) и 5 303 млн р. ( $4,97 \cdot 1067$ ) на все должности.

На основании проведенного анализа о полноте и эффективности использования фонда заработной платы можно сделать следующие выводы:

- Произошло усиление значимости основной заработной оплаты для работников бюджетных организаций за счет снижения удельного веса выплат по надбавкам к заработной плате. За счет этого наблюдается перерасход фонда заработной платы по причине увеличения среднегодовой заработной платы.

- Показатель уровня обслуживания свидетельствует о снижении загруженности работников. Совместно с ростом заработной платы это привело к перерасходу заработной платы. Однако проведенный анализ не дает возможности определить влияние изменения средней заработной платы с учетом требований к круглосуточному режиму функционирования организации.

- Руководству организации предстоит провести оптимизацию работы отдельных структурных подразделений, изменение в штатной численности с целью увеличения загруженности работников и сокращения ненужных должностей.