

для «Мытья полов» «Разовая сумма выплаты» = «Сумма доли»/ «Число смен»;

для «Перемещения товара», «Мытья посуды», «Подготовки вспомогательного материала» «Разовая сумма выплаты» = «Сумма доли»/ сумма количества отработанных смен за месяц;

Расчет «Суммы доли» «Увеличения объема работ» ведется по формуле:

«Сумма доли» «Увеличения работ» = «Сумма для распределения» - («Сумма доли» по «Мытью полов»+ «Сумма доли» по «Перемещению товара»+ «Сумма доли» по «Подготовке вспомогательного материала»+ «Сумма доли» по «Мытью посуды»)

«Разовая сумма выплаты» по «Увеличению объема работ» = «Сумма доли» «Увеличения работ»/ сумма количества отработанных смен за месяц.

Расчет по каждому работнику по «Дополнительному объему работ» ведется по формуле: «Итого»= «Количество отработанных смен»* «Разовую сумму выплаты». В случае расчета по «увеличению объема работ» учитывается «Итоговый персональный коэффициент» путем умножения на него, расчет которого ведется по формуле: «Итоговый персональный коэффициент» = «Персональный коэффициент»+ «Дополнительный персональный коэффициент за совмещение». Оставшаяся сумма от основного премирования распределяется между работниками пропорционально числу отработанных смен. «Дополнительная сумма премирования» и «Сумма основного премирования» дают «Сумму премирования», которая выплачивается работнику.

Литература

1. Глухов В.В. Менеджмент [Текст]: Учебник для вузов, 3-е изд./В.В.Глухов,- СПб7: Питер, 2006-608с.

РАЗРАБОТКА ПРИЛОЖЕНИЯ ДЛЯ РАСЧЕТА РАЗМЕРА ПРЕМИЙ В АПТЕКЕ ЛПУ

*Щербинина М.А. *, Андрианова Г.Н.*

ГОУ ВПО «Уральская государственная медицинская академия»

Премия - одна из форм материального поощрения работающих за высокие количественные и качественные показатели в работе, рост производительности труда, внедрение достижений науки и техники в производство, экономию материальных, трудовых и энергетических ресурсов, улучшения качества предоставляемых услуг, соблюдение правил профессиональной этики и деонтологии.

Совокупность премий делят на две группы:

- За основные результаты хозяйственной деятельности;
- За улучшение или выполнение дополнительных обязанностей.[1]

Право работодателю разработать систему премирования предоставляет ст.144 ТК РФ.

При этом порядок и условия применения стимулирующих премий в организациях, финансируемых из федерального бюджета, определяется Правительством РФ; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ,

- органами государственной власти соответствующего субъекта РФ; в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

В настоящее время систему оплаты труда в бюджетной сфере регулируют «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год». В связи с выходом данных рекомендаций многие государственные и муниципальные учреждения были вынуждены разрабатывать свои критерии оценки труда, с целью повышения его качества.

Система премирования была разработана для поощрения сотрудников аптеки и является одним из средств развития лекарственного обеспечения, повышения его качества, а также активизации человеческого фактора, способствующего повышению эффективности труда работников и вовлечению их в управление аптечным производством. Стимулирование труда способствует улучшению использования рабочего времени и оборудования, экономному расходованию трудовых и материальных ресурсов, укреплению трудовой дисциплины, взаимной требовательности, позволяет обеспечивать благоприятные условия для проявления трудовой активности как всего коллектива, так и каждого работника, способствует повышению квалификации труда, сокращает текучесть кадров.

Система премирована учитывает количество отработанных работником смен в течение одного месяца.

Расчет «Суммы премирования» основан на «Базисной сумме» премирования и составляет 1500 рублей/месяц на каждого работающего. Для расчета «Суммы премирования в зависимости от количества отработанных смен» применяется понижающий коэффициент, который рассчитывается, как:

$K = 1 / \text{число смен в месяце}$.

Например, количество рабочих смен за месяц составило 23, в этом случае понижающий коэффициент К будет равен $1/23 = 0,043$.

В случае, если количество фактически отработанных работником смен составило 15, то «Сумма премирования в зависимости от количества отработанных смен» составит:

$\text{сумма} = 1500 - 0,043 * 1500 = 978 \text{руб.}$

Также при расчете премирования могут быть применены понижающие коэффициенты за «Грубые нарушения» и «Малосущественные нарушения», коэффициенты снижения составляют 0,5 и 0,1 соответственно. Коэффициенты за «Грубые нарушения» и «Малосущественные нарушения» применяются к «Базисной сумме», расчет по ним ведется следующим образом:

за «Грубые нарушения» сумма снижения премирования составит $1500 * 0,5 = 750 \text{руб.}$

за «Малосущественные нарушения» сумма снижения премирования составит $1500 * 0,1 = 150 \text{руб.}$

Дополнительный объем выполненных работ премируется следующим образом:

«Мытье полов» - доля данного вида работ в дополнительном объеме работ составляет 0,18, исходя из «Суммы для распределения»,
«Перемещение товара» - 0,18, исходя из «Суммы для распределения»,
«Мытье посуды» - 0,07, исходя из «Суммы для распределения»,
«Увеличение объема работ» - 0,39, исходя из «Суммы для распределения»

Сама сумма распределения рассчитывается по формуле:

«Сумма для распределения» = «Общая сумма премирования» - «Общая сумма премирования от количества отработанных смен»

Далее рассчитываем «Сумму доли» по каждому виду работ по формуле:

«Сумма доли» = «Сумма для распределения» * «Доля в дополнительном объеме работ»

Далее определяется «Разовая сумма выплаты» по данному виду работы, она рассчитывается по формуле:

Для «Мытья полов» «Разовая сумма выплаты» = «Сумма доли» / «Число смен»;

Для «Перемещения товара», «Мытья посуды», «Подготовки вспомогательного материала» «Разовая сумма выплаты» = «Сумма доли» / сумма количества отработанных смен за месяц;

Расчет «Суммы доли» «Увеличения объема работ» ведется по формуле:

«Сумма доли» «Увеличения работ» = «Сумма для распределения» - («Сумма доли» по «Мытью полов» + «Сумма доли» по «Перемещению товара» + «Сумма доли» по «Подготовке вспомогательного материала» + «Сумма доли» по «Мытью посуды»)

«Разовая сумма выплаты» по «Увеличению объема работ» = «Сумма доли» «Увеличения работ» / сумма количества отработанных смен за месяц.

Расчет по каждому работнику по «Дополнительному объему работ» ведется по формуле:

«Итого» = «Количество отработанных смен» * «Разовую сумму выплаты»;

В случае расчета по «увеличению объема работ» учитывается «Итоговый персональный коэффициент» путем умножения на него, расчет которого ведется по формуле:

«Итоговый персональный коэффициент» = «Персональный коэффициент» + «Дополнительный персональный коэффициент за совмещение»

В совокупности сумма по «Сумме премирования по количеству отработанных смен», «Дополнительному объему работ», за минусом сумм депремирования составит «Сумму основного премирования».

Оставшаяся сумма от основного премирования распределяется между работниками пропорционально числу отработанных смен.

«Дополнительная сумма премирования» и «Сумма основного премирования» дают «Сумму премирования», которая выплачивается работнику.

В случае нахождения работника в отпуске или на больничном листе его «Персональный коэффициент» распределяется пропорционально между работниками его замещающими, тем самым получается «Дополнительный персональный коэффициент за совмещение».

Приложение имеет следующий вид:

Литература:

1. Глухов В.В. Менеджмент. Учебник для вузов, 3-е изд. Питер, 2006, 608с.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТОРГОВОГО ЗАЛА АПТЕКИ СОВРЕМЕННОГО ЖИЛИЩНОГО КОМПЛЕКСА

Щербинина М.Н., Андрианова Г.Н.*
 ГОУ ВПО УГМА

Аптека в современных условиях находится в жестких условиях конкуренции, это заставляет руководителей аптечных организаций задумываться над улучшением качества обслуживания посетителей, использовать для их привлечения современные технологии продаж. Одной из систем помогающих аптеке добиться значительных результатов на данном

Одной из важнейших современных тенденций является то, что современные аптеки открываются в строящихся жилищных комплексах, которые имеют не стандартную планировку благодаря различным дизайнерским решениям (стены находятся под углом друг к другу, пространство является сложно организованным), все это заставляет задумываться над правильной организацией пространства, учитывая то, что большинство помещений имеет небольшую для размещения аптеки площадь (порядка 80-90 кв.м.), необходимо, чтобы все помещение было охвачено вниманием потребителя и не оставалось, так называемых «мертвых зон»

Как основа для планировки торгового зала используется помещение (рис.1), располагающееся в одном из районов г.Екатеринбурга в строящемся жилищном комплексе «Щербакова». Помещение имеет сложную геометрическую форму, общая полезная площадь - 81,69 кв.м., площадь торгового зала составляет - 56,9 кв.м., остальные помещения занимают - 24,79 кв.м

Планировка торгового зала является решающим фактором формирующим поведение покупателя. Для планировки помещения необходимо ориентироваться на основные принципы мерчандайзинга [2].

Во-первых, не должно быть тупиков, в данном случае это достигается использованием линии витрин повторяющей геометрию зала, известно также, что треть помещения покупатель проходит не обращая внимания на то, какой