

ГЭК на скорой медицинской помощи являются тетракрахмал нового поколения Волювен и комбинированный препарат ГЭК с натрия хлоридом ГиперХАЕС.

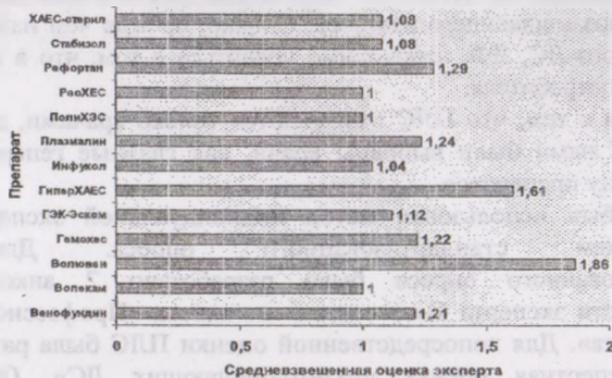


Рисунок 2 - Частота использования препаратов гидроксиптилкрахмала

Выводы

Проведены маркетинговые исследования ПЛС методом экспертных оценок. В результате исследования было выявлено, что наиболее эффективными, безопасными, не имеющими побочных эффектов являются препараты гидроксиптилкрахмала.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ПРЕМИРОВАНИЯ АПТЕЧНЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕРЕ АПТЕКИ ЛПУ

*Щербинина М.Н. *, Щербинина Л.Ю., Чурсина М.А., Маслова В.А.*
 ГОУ ВПО УГМА

Премия - одна из форм материального поощрения работающих за высокие количественные и качественные показатели в работе.[1]

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.

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

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» утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2010 г., протокол N 10. В связи с выходом данных рекомендаций многие государственные и муниципальные учреждения были вынуждены разрабатывать свои критерии оценки труда, с целью повышения его качества.

В основу разработки основных критериев для целей премирования было взято количество отработанных работником смен в течение одного месяца.

Расчет «Суммы премирования» основан на «Базисной сумме» премирования и составляет 1500 рублей/месяц на каждого работающего. Однако в случае, если работник отработал меньше рабочих смен, чем другие (например, по причине болезни), то его «базисная сумма» будет рассчитываться с учетом понижающего коэффициента для учета числа не отработанных смен (Таблица №1), то есть «базисная сумма» = $1500 - 1500 * \text{«коэффициент»} * \text{число пропущенных смен}$. В случае совершения нарушений, «Базисная сумма» работника также уменьшится: «базисная сумма» = $1500 - 1500 * \text{значение коэффициента нарушения}$ (Таблица №1).

После оставшееся средства не распределенные после расчета «базисной суммы» распределяются между работниками с учетом доли каждого вида работ и количества выполненных работ (Таблица №1) формируя «сумму для распределения»:

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

Таблица №1 Понижающие коэффициенты и доля работ в общем объеме

Коэффициент	Расчет или значение коэффициента
Понижающие коэффициенты	
Понижающий коэффициент для учета количества не отработанных смен	$K = 1 / \text{число отработанных смен за месяц}$
«Грубые нарушения»	0,5
«Малосущественные нарушения»	0,1
Доля работ	
«Мытье полов»	0,18
«Перемещение товара»	0,18
«Мытье посуды»	0,07
«Увеличение объема работ»	0,39

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». 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,