

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Красноярский государственный медицинский университет  
имени профессора В.Ф.Войно-Ясенецкого»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
Фармацевтический колледж

МДК Организация деятельности аптеки и ее структурных  
подразделений

**Лекция**  
**Формы и системы оплаты труда**

Казакова Е.Н

Красноярск, 2020

## **План:**

1. Основные понятия системы оплаты труда.
2. Сдельная система оплаты труда.
3. Повременная система оплаты труда.
4. Виды и учет рабочего времени.

## **Основные понятия системы оплаты труда**

Система оплаты труда - определяет совокупность правил определения заработной платы.

**Трудовой кодекс Российской Федерации**

Система оплаты труда включает:

- способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него;
- порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы);
- размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера;
- условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

## **Основные понятия системы оплаты труда**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

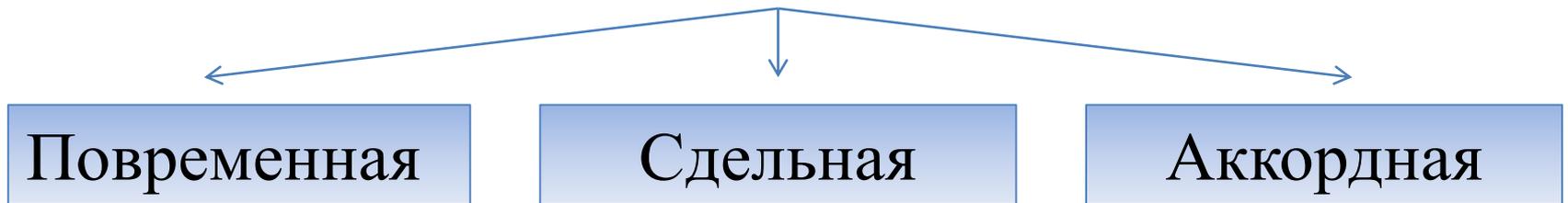
**Базовый оклад (базовый должностной оклад)**, базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## **Основные понятия системы оплаты труда**

**Выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или иными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

**Выплаты стимулирующего характера** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда (надбавки, бонусы, премии).

# Системы оплаты труда



- Простая повременная
- Повременно-премиальная

- Прямая сдельная
- Сдельно-премиальная
- Сдельно-прогрессивная

## **Сдельная система оплаты труда**

**Сдельная** - система оплаты труда, при которой заработок зависит от **количества произведенных единиц продукции** с учетом их качества, сложности и условий труда.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Формы сдельной системы оплаты труда:

**прямая сдельная** - оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации:

**Сдельная з/пл = сдельная расценка \* кол-во сделанной  
продукции**

## Формы сдельной системы оплаты труда:

**сдельно-премиальная** – предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака, рекламации и т.п.)

**сдельно-прогрессивная** – предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по прямым (неизменным) расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки.

## **Повременная система оплаты труда**

**Повременная** – система оплаты труда, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

**Тарифная ставка** - стоимость одного часа нахождения работника на рабочем месте (подходит для вспомогательного персонала).

**Оклад** - стоимость полного месяца работы (подходит для административно-управленческого персонала).

## Формы повременной системы оплаты труда:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.



**Простая повременная** - оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Расчет:

количество фактически отработанного времени (часов дней) умножают на тарифную ставку (стоимость единицы отработанного времени).

## **Например:**

Работнику установлена часовая тарифная ставка (размер оплаты труда за час) 75 рублей.

В соответствии с табелем учета использования рабочего времени за отчетный месяц отработано 160 часов.

Норма рабочего времени в отчетном месяце составляет 168 часов, но часовая тарифная ставка распространяется только на отработанное количество часов.

## **Расчет заработной платы:**

$$75 \text{ руб.} \times 160 \text{ час.} = 12\,000 \text{ руб.}$$

При применении повременной системы **по окладам**, работнику гарантируется выплата оклада при условии **выполнения нормы рабочего времени**.

**Например:**

Специалисту был установлен оклад в размере 8 тыс. рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени отчетный месяц отработан полностью, т.о. начисленная заработная плата составляет 8 тыс. рублей.

## Формула расчета зарплаты за неполный месяц

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Зарплата за} \\ \text{месяц} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Оклад} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{рабочих} \\ \text{дней в} \\ \text{месяце} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{отработанных} \\ \text{дней в месяце} \\ \hline \end{array}$$

### Например:

фармацевту установлен оклад в размере 12 тыс. рублей, в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработано 17 рабочих дней (три дня – отпуск без сохранения заработной платы).

### Расчет заработной платы:

$$12\ 000 \text{ руб.} / 20 \text{ дней} \cdot 17 \text{ дней} = 10\ 200 \text{ руб.}$$

**Повременно-премиальная** форма заработной платы предусматривает не только оплату отработанного времени, но и выплату премии за качество работы.

Усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность.

Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается на предприятии.



**ПОЛУЧИ  
СВОЮ  
ПРЕМИЮ!**

**Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулирования дальнейшего их возрастания.**

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, обусловленных Положением о премировании.

Премии начисляются рабочим - повременщикам как за личные, так и за коллективные показатели результатов работы предприятия.

## **Например:**

Фармацевт с месячным окладом 9000 руб. в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 17 дней.

Положением о премировании предусмотрена выплата ежемесячной премии в размере 25% от оклада.

## **Расчет заработной платы:**

$9000 \text{ руб.} / 20 \text{ дней} \cdot 17 \text{ дней} = 7650 \text{ руб.}$  (повременная оплата труда)

$7650 \text{ руб.} \cdot 25 / 100 = 1912 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$  (премия)

$7650 \text{ руб.} + 1912 \text{ руб. } 50 \text{ коп.} = 9562 \text{ руб. } 50 \text{ коп.}$   
(повременно-премиальная оплата труда).

**Например:** Провизор с должностным окладом 10000 рублей в соответствии с табелем учета использования рабочего времени из 20 рабочих дней отработал 20 дней.

За месяц провизор сделал выручку аптеки 100 тыс. руб. Согласно Положению трудового договора предусмотрена выплата ежемесячного процента в размере 0,5% от сделанной выручки аптеки.

**Расчет заработной платы:**

10 000 руб.: 20 x 20 = 10 000 руб. (оклад)

100 000 руб. x 0,5 / 100 = 500 руб. (премия)

10 000 + 500 = 10 500 (зарплата работника)

## Основные системы оплаты труда, применяемые в аптеке

Категории работников	Цели работы	Должности	Форма оплаты труда
Основные работники - фармацевтически м персонал	Производство продукции, оказание услуг	Фармацевт, провизор	Сдельная
Вспомогательный персоналом	Создание условий для производительной работы основным работникам	Санитарка, мойщица, слесарь, столяр	Повременная по тарифным ставкам
Административно-управленческий персонал		Заведующий, заместитель заведующего, бухгалтер	Повременная по окладам

## Виды и учет рабочего времени

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.



## **Продолжительность рабочей недели** (с соответствии со ст.100 ТК РФ)

Исходная норма продолжительности рабочего времени в неделю – **40 часов**.

Продолжительность ежедневной работы (смены) при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье :

- при 40-часовой рабочей неделе - **8 часов**;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

Накануне праздничного дня рабочий день сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

## **Продолжительность рабочей недели**

Категории работников с **сокращенной продолжительностью** рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) :

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, с условиями труда отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

## **Сверхурочная работа**

**Сверхурочная работа** - это работа, выполняемая по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **допускается с его письменного согласия** в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, невыполнение (незавершение) которой может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

## Сверхурочная работа

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе **без его согласия** допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии;
- 2) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

## **Сверхурочная работа**

**Не допускается** привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до 18 лет.
- инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы).

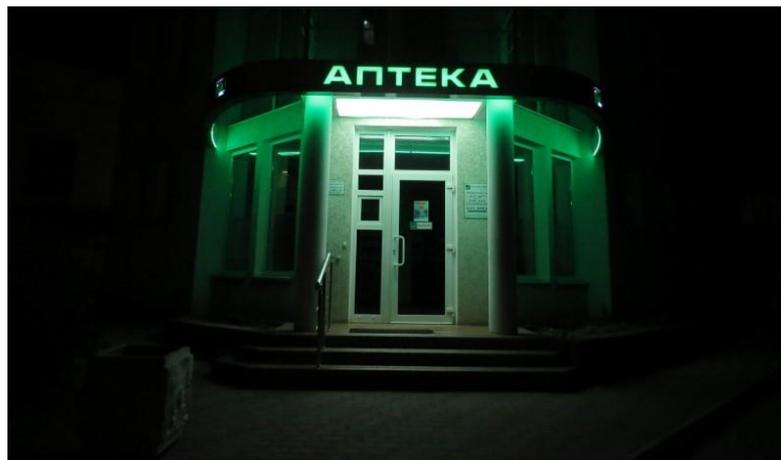
**Продолжительность сверхурочной работы** не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год.

## Работа в ночное время

Ночным временем считается время с 22 до 6 ч.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 ч без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.



## **Работа в ночное время**

К работе в ночное время **не допускаются:**

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- другие категории работников в соответствии с законом.

**Разрешается привлекать:**

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- инвалидов; работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста.

**При условии:** письменного согласия и при письменном ознакомлении с правом отказаться от работы в ночное время, а также при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

## **Сменная работа**

**Сменная работа** - вводится в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Смена работников должна работать в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком (является приложением к коллективному договору).

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

Работа в течение 2 смен подряд запрещается.





Спасибо за внимание!