

Учет труда и заработной платы в аптеках

Основные понятия

- * **Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

* **Заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а так же различных компенсационных и стимулирующих выплат;

★ **Фонд оплаты труда (ФОТ)** – объем финансовых средств, сформированных в учреждении на оплату труда работников с учетом базового оклада, выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Формы оплаты труда



повременная

сдельная

Заработная плата

Должностной оклад

Компенсационные надбавки

Стимулирующие надбавки

Тарифная сетка

Разряд оплаты труда	1	2	3	4	т.д.	18
Тарифные коэффициенты	1	1,11	1,23	1,36		4,5

Заработная плата -

Заведующих аптек зависит

- от образования;
- группы аптеки по оплате труда руководителей (7 групп).

фармацевтического персонала:

- от образования;
- должности;
- наличия квалификационной категории.

Надбавка

За вредные и опасные условия труда – 15 % от должностного оклада:

- фармацевтическому персоналу, кроме занятых исключительно розничным отпуском лек. средств без рецепта;
- заведующим аптечными пунктами, непосредственно занятыми отпуском лек. средств по рецептам врачей;
- зав.аптеками, занятыми не менее 50% рабочего времени производственными процессами;
- консультантам по предоставлению зав. аптекой

Надбавка за ученую степень или квалификационную категорию (для зав. аптеками и их заместителей)

- * **5%** от должностного оклада зав. аптекой или его заместителя при наличии второй квалификационной категории;
- * **10%** - за первую квалификационную категорию или всем работникам – при наличии ученой степени кандидата фармацевтических наук;
- * **20%** - зав.аптекой или их заместителям за высшую квалификационную категорию или всем работникам – при наличии ученой степени доктора фарм.наук.

Надбавка стимулирующего характера за напряженность труда выплачивается

при достижении в конце месяца определенного соотношения доли тарифа в общем обороте и выработки на одного работника.

При выполнении показателя по выработки надбавка за напряженность распределяется по категориям персонала:

- * Заведующим аптеками – не более 10% от общей суммы надбавок за напряженность труда;
- * Фармацевтическому персоналу – не менее 70%;
- * Другим категориям – не более 20% от общей суммы надбавок за напряженность труда.

Надбавка за напряженность труда рассчитывается с учетом трудового вклада каждого работника

При этом учитываются:

- Индивидуальные показатели работника (выработка, самообразование и др.);
- Соблюдение трудовой дисциплины;
- Наличие дополнительной нагрузки, связанной с производственной необходимостью.

Оплата за работу в ночное время

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата производится в размере **не менее 20% часовой** ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

Конкретные размеры оплаты утверждаются в трудовом договоре предприятия

Надбавка за непрерывный стаж работы

Виды стажа – общетрудовой (страховой),

- стаж работы по специальности;
- непрерывный стаж работы.

Например, доплата в размере 20% должностного оклада за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы.

Или другой вариант: при стаже непрерывной работы от 1 года до 3 лет – доплата 5%;

от 3 до 5 лет непрерывной работы доплата 10%;

свыше 5 лет – 15% от должностного оклада

Для правильного определения должностного оклада ежегодно в аптеке составляется

Тарификационный список.

Для начисления заработной платы ежедневно ведется - **Табель учета рабочего времени.**

Заработная плата выплачивается работникам дважды в месяц (например, 10 и 25 числа месяца) по **расчетно-платежной ведомости.**

Виды учета рабочего времени

Поденный

Суммированный

Продолжительность рабочей недели

40 часов

36 часов

Ненормированный рабочий день - устанавливается для заведующего аптекой, его заместителя, заведующего отделом аптеки, его заместителя.

Работа в сверхурочное время - должна проводиться только при наличии экономии по фонду заработной платы. Число сверхурочных часов не должно превышать 4 часа за два дня подряд и не более 120 часов в год.

За работу в выходные дни предоставляется отгул или оплата осуществляется в «двойном» размере.

За работу в праздничные выходные дни в пределах месячной нормы рабочего времени оплата производится в размере обычной дневной ставки. Если работа была сверх месячной нормы рабочих часов – оплата в «двойном» размере.

Дневная ставка определяется путем деления должностного оклада с надбавками на количество рабочих дней по графику.

Совмещение – выполнение работником на одном и том же предприятии наряду с основной работой, дополнительной, в одно и то же рабочее время (Доплата за совмещение профессий, увеличение объема работ - до 50% от оклада).

Совместительство – осуществляется вне рабочего времени. Может быть в другом или в одном и том же предприятии.

Налог на доход физического лица (НДФЛ)

Стандартные налоговые вычеты:

1400 руб. – на первого ребенка

1400 руб. - на второго ребенка

3000 руб. - на третьего и каждого последующего

Налог на доход физического лица

Социальные налоговые вычеты:

1. Суммы уплаченные за обучение в образовательных учреждениях;
2. Суммы уплаченные за лечение;
3. Пожертвования в благотворительные и др. некоммерческие организации;
4. Пенсионные взносы по договору негосударственного пенсионного обеспечения;
5. Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

Отраслевая система оплаты труда предполагает:

Базовый оклад (базовый должностной оклад) работников;

Выплаты компенсационного характера

Выплаты с применением повышающих коэффициентов

Выплаты стимулирующего характера.

* **Выплаты компенсационного характера**

– доплаты и надбавки

компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ;

* **Повышающий коэффициент** - величина повышения, применяемая к базовому окладу по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников предприятия;

* **Профессиональные квалификационные группы** – группы должностей специалистов, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования и подготовки), необходимой для осуществления профессиональной деятельности;

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. коэффициент специфики;
2. коэффициент режима работы;

К выплатам с применением повышающих коэффициентов относятся:

1. Коэффициент сложности;
2. Коэффициент за работу в сельской местности.

К выплатам компенсационного характера относят

**Коэффициент
специфики**

**Коэффициент
режима
работы**

Коэффициент специфики -

- Отражает вредные , опасные , особо тяжелые условия труда. Для различных категорий работников устанавливается в размере - 0,15; 0,25; 0,3 или 0,6.

коэффициент режима работы -

учитывает работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время (с 22 часов вечера до 6 утра), в выходные и нерабочие праздничные дни).

В выплатах с применением
повышающих коэффициентов
учитываются:

Коэффициент сложности

Коэффициент за работу в
сельской местности

Коэффициент сложности-

- Применяется в зависимости от профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней должностей работников (в пределах от 0,185 до 0,97).

Коэффициент за работу в сельской

местности – устанавливается в размере 0,25 от базового оклада для специалистов, работающих на селе.

* Выплаты стимулирующего

характера – доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты;

* Фонд стимулирования – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер, за надлежащее выполнение работ;

К выплатам стимулирующего характера относят:

Коэффициент квалификации



Коэффициент стажа



Коэффициент качества



Коэффициент ученой степени и почетного звания



Коэффициент квалификации -

0,20

- При наличии высшей квалификационной категории

0,12

- При наличии первой категории

0,06

- При наличии второй категории

Коэффициент стажа -

- * Стаж работы по специальности от 3 до 5 лет - коэффициент **0,1**
- * Стаж от 5 и более лет – **0,2**

Коэффициент качества -

- * Применяется с учетом результатов работы сотрудника, определенных на основании критериев оценки деятельности учреждения и критериев (индикаторов) качества фармацевтической помощи, утвержденных в данном учреждении.

Коэффициент ученой степени и почетного звания -

0,2

• Заслуженный работник здравоохранения

0,25

• Кандидат фармацевтических наук

0,3

• Государственные награды

0,4

• Доктор фармацевтических наук

* Выплаты стимулирующего

характера устанавливаются в федеральных бюджетных организациях:

- * по итогам года (за месяц, квартал, полугодие, год);
- * за образцовое качество выполнения работ;
- * за выполнение особо важных и срочных работ;
- * за интенсивность и высокие результаты работы.

Оплата трудовых отпусков

- * Основной отпуск – 28 календарных дней.
- * Дополнительный отпуск -от 3 до 12 дней

Заработная плата за время отпуска определяется путем умножения среднедневного заработка на количество отпускных дней.

Однодневный заработок для оплаты отпусков равен фактический доход работника за расчетный период (12 месяцев) делится на 12 и делится на среднемесячное число календарных дней – 29,4

Оплата пособия по временной нетрудоспособности

- * Зависит от общетрудового (страхового) стажа

- * - при стаже от 8 лет – выплата пособия 100%

- * - при стаже от 5 до 8 лет – в размере 80%

- * - при стаже менее 5 лет – в размере 60%

100% оплачивается пособие, связанное с профессиональным заболеванием или трудовым увечьем.

- * Пособие для ухода за ребенком до 14 лет выдается до 14 дней. Оплата первых 7 дней зависит от стажа родителя, с 8 по 14 день оплата независимо от стажа в размере 50%.

Оплата пособия по временной нетрудоспособности

- * Расчетным периодом является 24 месяцев.
- * В расчет принимаются календарные дни.
- * Оплата за первые три дня временной нетрудоспособности в случае болезни или травмы самого работника производится работодателем из собственных средств. Во всех остальных случаях оплата производится из средств ФСС (Фонда социального страхования).

Оплата командировочных расходов

- * Заявление на командировку;
- * Заявление на получение денежного аванса;
- * Приказ по предприятию ;
- * Оформление командировочного удостоверения;
- * Оформление (по возвращению) авансового отчета.

Вредность
15% (50)

Уч. степень
к.ф.н.-10%
д.ф.н.-20%

Непрерывный стаж
I. 3 года-20%
2 послед. г.-10%
II. от 1 до 3 л.-5%
от 3 до 5л.-10%
> 5 л.-15%

Напряженность
зав. апт.- не > 10%
фарм. спец.- не < 70%
др. катег.- не > 20%

Квалиф. категория
II. -5%
I. -10%
высшая - 20%

Оклад 100%

Совмещение в одно и тоже время – до 50%

Сверхурочное время
x 2 раза – если выходные

Ночь
(22.00-6.00)
не < 20%

I. Расчет оклада = min – ка x R тар.

5.965 =

II. Расчет з/п к начислению

III. Расчет з/п к выдаче

з/п к начисл. – (1.400 x кол-во дет.) = Σ
3.000 – на 3-го и посл. дети.
сумма необлаг. налогом

Σ - 13%

IV. Отпускные

сред. мес. з/п = 1 отп.день.x кол-во отп. дней = Σ отп. к начисл. - налоги
29,4

V. «Больничные» Пособие по времен. нетрудоспособности

проф. заб-ние или труд. увечье – 100%

до 5 лет – 0,6

5-8 лет – 0,8

> 8 лет – 1,0