

**С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ
ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ**



**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
С.Д.АСФЕНДИЯРОВА**

Еңбек қарым-қатынасы, нысандары және ҚР еңбекақыны төлеу жүйесі. Дәріхана ұйымындағы еңбек және еңбекақы есебі

*Орындаған: Бижанова З.Т.
Факультет: Фармация
Тобы: 13-002-01
Қабылдаған: Елшібекова
Қ.М.*

Алматы, 2017

Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысы

1. Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне (бұдан әрі – ұйымдардың қызметкерлері) еңбекақы төлеу жүйесі уақыт бойынша және (немесе) кесімді еңбекақы төлеу жүйесі болып табылады деп белгіленсін.

2. Медициналық қызметкерлерге еңбекақы төлеудің шарттары көрсетілетін медициналық көмектің көлеміне, сапасына қарай денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орталық мемлекеттік орган айқындайтын тәртіппен белгіленеді.

Еңбекақы — жұмыс

берушінің қызметкерге атқарылған жұмыс үшін заттай немесе ақшалай берілетін төлем немесе сыйақы. Төлемнің мөлшері күндік, сағаттық ақыға байланысты немесе орындалған әр тапсырманың белгіленген ақысына байланысты есептелінуі мүмкін. Алайда кей жағдайларда қызметкерлер еңбекақыны клиенттерден сыйлық ретінде тікелей алуы мүмкін.

Еңбекақының 2 түрі болады: негізгі және қосымша

Негізгі еңбек ақы - ол істелінген уақытқа төленетін ақы. Қызметтің лауазымдық айлығы, зиянды жұмыстарды істегені үшін, біліктілік категориясына, республикаға еңбегі сіңген провизор атағына, ғылыми атаққа, істеген еңбек көлемі көбейген кезде, сыйлықтар және т.б.

Қосымша еңбек ақы - ол еңбек туралы заңға байланысты қызметкерге дәріханада істелінбеген уақыттағы төленетін ақы. Олар негізгі және қосымша демалыс кездері, жас сәбиі бар аналарға берілетін демалыс, жас өспірімдерге берілетін жеңілдіктер.

Еңбекақы төлеудің 2 нысаны бар:

1-нысаны – мерзімдік;

2-нысаны — кесімді.

Мерзімдік нысан кезінде еңбекақы төлеу жұмыспен өтелген уақыттағы тарифтік ставкалар немесе қызметақылар бойынша жүргізіледі. Еңбекақы төлеудің мерзімдік нысаны мынадай жағдайларда қолданылады:

- 1. Жұмысшы өнім шығарудың артуаны тікелей әсер ете алмайды;**
- 2. Кесімді бағалауға қажетті шығарылымның көрсеткіштері толық емес;**
- 3. Жұмыс уақытын пайдалануға қатаң бақылау ұйымдастырылған, нақты жұмыспен өтеген уақытына қатаң есеп жүргізіледі;**
- 4. Жұмысшыларды дұрыс тарифтендірген кезде, яғни жұмысшының біліктілігі орындалатын жұмыстың разрядына сәйкес келу;**
- 5. Қызметкерлерге еңбекақы төлеу үшін.**

Кесімді нысан еңбекақы шығарған өнімін ескеруге болатын жұмыскерлерге ғана (токарьлар, тігіншілер, тас қалаушылар) қолданылады. Бұл нысанда еңбекақы төлеудің 5 жүйесі бар:

1. Тікелей кесімді жүйе;
2. Кесімді- сыйақылық жүйе;
3. Ілгерішіл – кесімді жүйе;
4. Жанама – кесімді жүйе;
5. Аккордық жүйе;

Кесімді, сондай — ақ мерзімді еңбекақылар жеке түрде және ұжымдық (бригада) түрде жүзеге асырылуы мүмкін.

Дәріхана мекемесінің еңбек өнімділігінің көрсеткіші 1 қызметкердің орташа тізімдік тауар айналым өтуімен белгіленеді. Өлшемнің орташа тізімдік санын бірнеше әдіспен анықтауға болады. Орташа айлық санын анықтау үшін ай басында және ай соңында нақты қызметкер санын қосып, осы санды теңдей екіге бөледі.

Мысалы, ай басында -14 қызметкер, ай соңында – 15.

- Орташа айлық сан $14,5$ тең $(14 + 15) / 2$.
- Орташа квартал санын үш орташа айлық көрсеткішті қосып, алынған санды 3-ке бөлумен анықтайды.
- Орташа жылдық немесе орташа тізімдік санды орташа кварталды қосып, алынған санды 4-ке бөлу жолымен анықтауға болады.

Тауар айналым туралы және қызметкерлер орташа тізімдік санының есеп беру көрсеткішін біле отырып, еңбек өнімділігін оңай анықтауға болады. Сондықтан жан-жақты осы көрсеткіштерге әсер ететін факторларды анықтайды:

- ✓ дәріхана ұжымының жұмыс уақытын тиімді пайдалану;**
- ✓ рецептті қабылдау және дәрілік затты босату бойынша еңбек сиымдылығын анықтау;**
- ✓ әртүрлі жұмысты табуға кететін уақыт шығынын зерттеу;**
- ✓ еңбек сиымдылығын төмендететін жолдарды іздестіру;**
- ✓ дәріхананың дайын дәрілік заттар санын көбейтуге арналған шаралар өткізу.**

Ұжымның тапқан еңбегі арқасында дәріхананың құқығы бар:

- **қызметкерлердің еңбек ақы жүйесін және түрін анықтау;**
- **жоғарғы ставка бойынша ақы төленетін жұмыс орындарын анықтау;**
- **мамандық бойынша қосымша жұмыстарға төлеуді енгізу;**
- **құрылымдық бөлімшелердің басшыларына лауазымдық айлықты және олардың сандық қатынасы есептелмейтін және штаттық кесте бойынша орташа айлық сақтамайтын жұмысшыларға айлық бекіту;**
- **дәріхана қызметкерлеріне сый ақы беру ережесін өңдеу және бекіту.**

Әрбір дәріханада өндірістік және сауда функциясын орындау үшін еңбек ресурстарын білу қажет. Ол үшін міндетті түрде «еңбек бойынша жоспар» құру керек және келесі көрсеткіштерді есептеу керек:

- ✓ қызметкерлердің орташа тізімдік саны;*
- ✓ еңбек ақы фонды;*
- ✓ 1 қызметкердің орташа еңбек ақысы;*
- ✓ еңбек өнімділігі, яғни 1 қызметкерлік тауар айналым.*

Дәріхана штаты келесі персонал топтарынан тұрады:

1. Әкімшілік- басқарушы;

1.1. Мекеменің басшысы:

- директор

- меңгерушісі

- басшы орынбасары

- меңгеруші орынбасары

1.2. Құрылымдық бөлімшелер басшылары:

- бөлім меңгерушісі

2. Қызметкерлер:

- бухгалтер

- бас бухгалтер

- есептеуші экономист

- кассир

3. Фармацевт персонал:

- провизор-аналитик

- провизор-технолог

- провизор-дефектор

4. Фармацевт персоналының ортаңғы буыны:

- фармацевт

- киоск сатушысы

- дәріхана сатушысы

5. Қосымша персонал:

- орамдаушы (фасовщик)

- санитар-жуушы

6. Шаруашылық-қызмет көрсетуші персонал:

- көлік жүргізушісі

- құрал-жабдық, мекемеде ағынды жөндеу жүргізушісі және т.б. қызмет бойынша

жұмысшылар

- қызмет бөлмелерін тазалаушы

Әкімшілік-басқарушы, қызметкерлер, шаруашылық-қызмет көрсетуші персоналдардың саны дәріхананың жұмыс көлеміне байланысты.

Мысалы:

- ✓ Дәріхана меңгерушісінің лауазымы 1 бірлік;
- ✓ Провизор және фармацевттердің саны рецепттер және тауар айналымның 1 жылдық көлеміне байланысты (яғни, жеке дайындалған амбулаторлық рецепттердің саны + жеке дайындалған стационарлық рецепттер бірлік саны + дәріханаішілік дайындамалардың + орамдау бірлік саны және т.б.);
- ✓ Бухгалтерлердің қызмет саны орындалатын функция бойынша және жұмыс көлемі бойынша анықталады.
- ✓ Кассирлер саны көтерме тауар айналым көлемімен анықталады.
- ✓ Көлік жүргізушілер - жұмыс көлеміне байланысты
- ✓ Тазалаушы- мекеменің ауданына байланысты
- ✓ Жөндеу бойынша жұмысшылар штатта 1 және 2 категориялы дәріханаларда болуы мүмкін.

Қолданылған әдебиеттер

1. Фармацияны ұйымдастыру мен экономикасы маркетинг және менеджмент негіздерімен пәні бойынша таңдамалы дәрістер жинағы.
(Оқу - әдістемелік құрал) Тұрсынова Ш. Б - Қарағанды, 2008.
2. «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы»
ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. №1193 қаулысы