

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ РОБОТИ  
АПТЕК**

Мороз С. Г.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

[m.sg@ukr.net](mailto:m.sg@ukr.net)

**Резюме.** У роботі висвітлено проблему відсутності стимулів та мотивації для роботи аптечних працівників за урядовою програмою «Доступні ліки». Так, суттєво збільшилася кількість виконуваних працівниками в таких аптеках операцій, що пов'язані з оформленням та обслуговуванням рецептів за програмою «Доступні ліки». Анкетне опитування показало, що найкращим варіантом оптимізації організації оплати праці в умовах, що склалися, було б здійснення доплати за роботу. Для підвищення мотивації провізорів до праці в умовах, що склалися, запропоновано методику розрахунку доплати за роботу в умовах програми «Доступні ліки» для кожного аптечного працівника індивідуально згідно з посадою за формулою, що враховує інтенсивність праці з використанням відповідного коефіцієнта та відсотка доплати.

**Ключові слова:** *оплата праці; аптечні працівники; організація праці в аптеках; урядова програма «Доступні ліки»; матеріальне стимулювання; доплата за роботу.*

**Вступ.** Наразі в Україні у сфері фармацевтичного забезпечення населення тривають значні зміни, які відображаються на організації праці аптечних працівників, оскільки саме вони реалізують такі зміни та є безпосередніми виконавцями цього процесу. Так, з 1 квітня 2017 р. в Україні діє урядова програма «Доступні ліки», у межах якої пацієнти за рецептом лікаря можуть отримати безкоштовно або з доплатою лікарські засоби (ЛЗ) для лікування серцево-судинних захворювань, цукрового діабету II типу та бронхіальної астми. Поряд з позитивним ефектом з'явилися проблеми організаційного характеру, зокрема пов'язані з оплатою праці працівників тих аптек, які задіяні в урядовій програмі. Так, у ній не

передбачено жодних стимулів ні для аптек, ні для провізорів, хоча обсяг роботи для аптечних працівників істотно зріс: рецепт потрібно перевірити, оформити, а також заповнити необхідну звітність. А тому

**Мета.** Розробка пропозицій щодо удосконалення матеріального стимулювання з метою підвищення мотивації працівників аптек, що приймають участь у програмі відшкодування вартості ЛЗ.

**Методи та матеріали.** У дослідженні використовувались загальні методи наукового пізнання: аналізу та синтезу, аналогії та порівняння.

**Результати досліджень.** Ефективна організація оплати праці на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента – нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установленої законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці [1].

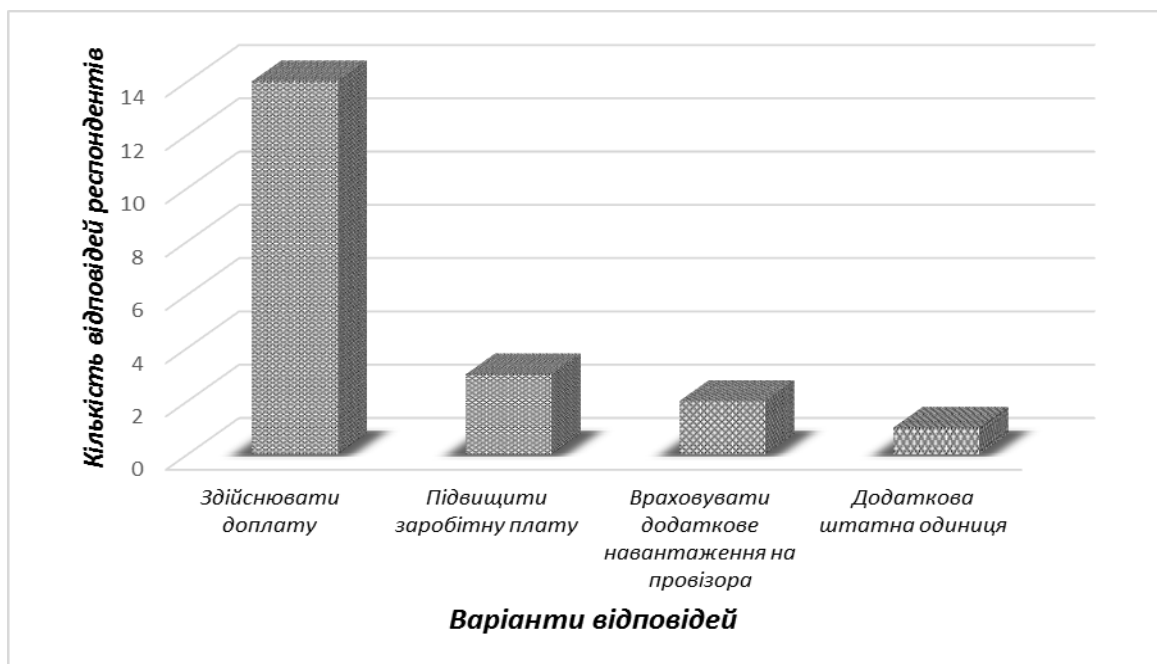
Виконуючи будь яку дію, працівник витрачає зусилля, які призводять до одержання певного результату, що, в свою чергу, передбачає винагороду. Кожному працівнику необхідно знати, що його зусилля призведуть до покращення результату, найкращий результат призведе до підвищення винагороди, а це підвищення відповідатиме його очікуванням. Працівник схильний оцінювати розмір заробітної плати у порівнянні з іншими: якщо, здійснюючи більше зусиль, він отримує той самий розмір винагороди, він може бути незадоволеним. У зв'язку з цим необхідною є мотивація праці, яка являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її [2]. Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, орієнтації на матеріальний інтерес працівників.

Одним із способів матеріального стимулювання праці є застосування доплат, які встановлюються для відшкодування додаткових витрат праці. Підвищена інтенсивність праці, яка має місце в аптеках, що працюють за програмою «Доступні

ліки» є підставою для нарахування доплат. Доплати і формують додаткову заробітну плату працівника підприємства - винагороду за працю понад установлені норми та її особливі умови, які не враховано в тарифних ставках і посадових окладах. Доплати відзначаються необов'язковим характером та непостійністю, у випадку відсутності особливих умов трудової діяльності на підприємстві, доплати можуть не виплачуватись [3].

Під час проведеного нами опитування працівників аптек, що працюють в умовах програми «Доступні ліки», було поставлене питання щодо шляхів оптимізації організації праці та її оплати в тих умовах, які склалися на сучасному етапі. Відповіді респондентів представлено на рисунку 1.

Отже, 70% опитаних працівників аптек вважають, що найкращим стимулом та шляхом оптимізації організації оплати праці в умовах, що склалися, є проведення доплати за роботу у програмі реімбурсації ліків, 15% респондентів відповіли, що варто підвищити заробітну плату, 5% працівників радять ввести додатково у штат ще одну одиницю.



**Рис. 1. Думка працівників аптек щодо оптимізації організації праці та її оплати у зв'язку з роботою аптеки у програмі «Доступні ліки»**

Особливістю роботи аптек за програмою «Доступні ліки» в умовах, що склалися на сучасному етапі, є нерівномірність та обмеженість фінансування за цим проектом. Внаслідок цього розповсюдженими є ситуації, коли аптека працює за програмою до 10 днів на місяць, проте напруженість та інтенсивність роботи працівників аптек зростає у рази. При цьому у аптеках, які працюють за програмою більше часу, або весь місяць, робота фармацевтичних працівників є більш рівно напруженою. У зв'язку з цим пропонуємо враховувати цю обставину та для об'єктивного нарахування доплати працівникам аптеки розраховувати коефіцієнт інтенсивності роботи аптеки.

Розрахунок розміру доплати за роботу в умовах програми «Доступні ліки» пропонуємо проводити для кожного аптечного працівника індивідуально згідно з посадою за формулою:

$$Д = \frac{О}{ДР} \times K_i \times ДФп \times \text{Встановлений \%}$$

Д – розмір доплати за місяць, грн.;

О – посадовий оклад, грн.;

ДР – кількість робочих днів (змін) за місяць;

ДФп – кількість фактично відпрацьованих провізором днів (змін) за програмою «Доступні ліки»;

$K_i$  – коефіцієнт інтенсивності роботи аптеки;

встановлений відсоток – до розрахованої суми (до 12%), визначається колективною угодою, трудовою угодою тощо.

Відповідно коефіцієнт інтенсивності роботи аптеки  $K_i$  розраховується шляхом співвідношення загальної кількості робочих днів аптеки за місяць до кількості днів фактичної роботи аптеки за програмою доступні ліки:

$$K_i = \frac{ДР_a}{ДР_{гр}}$$

де:

ДРа – кількість робочих днів аптеки за місяць;

ДРпр – кількість днів роботи аптеки за програмою «Доступні ліки» за місяць.

При посадовому окладі, встановленому для 12 тарифного розряду у 2018 р. (тарифний коефіцієнт 2,12), у сумі 3735 грн. та різних варіантах тривалості роботи аптеки за програмою на місяць (10, 15 та 25 днів) доплата становитиме (табл. 1):

*Таблиця 1*

**Розрахунок доплати аптечним працівникам за роботу за програмою «Доступні ліки»**

Показники	Тривалість роботи аптеки за програмою «Доступні ліки» на місяць		
	10 днів	15 днів	25 днів
Коефіцієнт інтенсивності, $K_i$	3	2	1,2
Кількість фактично відпрацьованих провізором днів (змін) за програмою «Доступні ліки»	5	7	12
Розмір доплати, грн.	488,76	456,18	469,21

Таким чином, чим менше аптека працює за програмою «Доступні ліки» протягом місяця, тим вища інтенсивність її роботи у ці дні, та навпаки – при більшій тривалості роботи за урядовою програмою протягом місяця робота є рівнонапруженою, а тому коефіцієнт інтенсивності є меншим.

**Висновки**

Проведені дослідження показали, що підвищена інтенсивність праці, яка має місце в аптеках, що працюють за програмою «Доступні ліки» є підставою для нарахування доплат. Застосування системи матеріального стимулювання праці аптечних працівників на основі запропонованої методики дасть змогу відшкодувати додаткові витрати праці фахівців з урахуванням інтенсивності їх роботи.

## Література

1. Горбунова К. Питання нормування робочого часу працівників аптек [Електронний ресурс] / К. Горбунова // Еженедельник «Аптека». – Режим доступу : <https://www.apteka.ua/article/242919>.
2. Синько Н. Оплата праці: надбавки і доплати / Н. Синько // Вісник податкової служби України. – 2015. – № 47 (571). – С. 33.
3. Семенов Г. А. Особливості організації оплати праці на підприємствах в сучасних умовах / Г. А. Семенов, А. Г. Семенов, О. В. Ярошенська // Вісник економічної науки України. – 2014. – №3. – С. 100-104.

**UDK 364.69:615.2:331.224**

### **IMPROVING THE ORGANIZATION OF PAYMENT OF LABOR PHARMACEUTICAL WORKERS IN THE MODERN APTEK WORK CONDITIONS**

Moros S. G.

National University of Pharmacy, Kharkov, Ukrain

**Summary.** The work addresses the problem of lack of incentives and motivation for the work of pharmacists under the “Accessible Drugs” government program. Thus, the number of operations performed by employees in such pharmacies related to the design and maintenance of prescriptions for the “Available drugs” program has significantly increased. The questionnaire survey showed that the best option to optimize the organization of wages in the current conditions would be the implementation of additional payments for work. To increase the motivation of pharmacists to work under the current conditions, a method has been proposed for calculating the surcharge for work in the “Available drugs” program for each pharmacy worker individually according to the position using the formula that takes into account the intensity of labor using the appropriate ratio and percentage of supplement.

**Key words:** *pay; pharmacy workers; organization of work in pharmacies; Governmental program "Available drugs"; material incentives; additional pay for work.*

УДК 364.69:615.2:331.224

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАБОТЫ АПТЕК

Мороз С. Г.

Национальный фармацевтический университет, Харьков, Украина

**Резюме.** В работе освещена проблема отсутствия стимулов и мотивации для работы аптечных работников по правительственной программе «Доступные лекарства». Так, существенно увеличилось количество выполняемых работниками в таких аптеках операций, связанных с оформлением и обслуживанием рецептов по программе «Доступные лекарства». Анкетный опрос показал, что лучшим вариантом оптимизации организации оплаты труда в сложившихся условиях было бы осуществление доплаты за работу. Для повышения мотивации провизоров к труду в сложившихся условиях, предложена методика расчета доплаты за работу в условиях программы «Доступные лекарства» для каждого аптечного работника индивидуально согласно должности по формуле, учитывающей интенсивность труда с использованием соответствующего коэффициента и процента доплаты.

**Ключевые слова:** *оплата труда; аптечные работники; организация труда в аптеках; правительственная програма «Доступные лекарства»; материальное стимулирование; доплата за работу.*