

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
– филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора ПМФИ –  
филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ  
Минздрава России  
д.м.н. \_\_\_\_\_ М.В. Черников  
Протокол Ученого совета № 1  
от 31 августа 2020 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ «ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»  
ДЛЯ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ: 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»  
(уровень бакалавриата)**

Пятигорск, 2020

**РАЗРАБОТЧИКИ:**

Доцент кафедры экономики и организации здравоохранения и фармации, канд. экон. наук, доцент Сергеева Е.А.

**РЕЦЕНЗЕНТ:**

И.о. заведующий кафедрой экономики, финансов и права ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Филиал в г. Пятигорске, кандидат экономических наук, доцент Моисеенко Ирина Александровна

**В рамках дисциплины формируются следующие компетенции, подлежащие оценке настоящим ФОС:**

– способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК 3)

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК 1)

**1. ВОПРОСЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

№	Вопросы для текущего контроля успеваемости студента	Проверяемые компетенции
	<b>ТЕМА 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ</b>	ОПК-3; ПК-1
1.	Назовите основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения	ОПК-3; ПК-1
2.	Перечислите основные законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.	ОПК-3; ПК-1
3.	Назовите уровни договорного регулирования оплаты труда в здравоохранении.	ОПК-3; ПК-1
	<b>ТЕМА 2. РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ НА УРОВНЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ</b>	ОПК-3; ПК-1
1.	Какие составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач Вы знаете?	ОПК-3; ПК-1
2.	Существуют ли особенности оплаты труда в сфере здравоохранения, если да, то какие?	ОПК-3; ПК-1
3.	Назовите основные условия оплаты труда работников медицинских организаций.	ОПК-3; ПК-1

4.	Как индексируется заработная плата работников здравоохранения?	ОПК-3; ПК-1
5.	От каких факторов зависит выбор системы оплаты труда?	ОПК-3; ПК-1
6.	Что представляет собой гибкая оплата труда, назовите ее составляющие?	ОПК-3; ПК-1
7.	Какой порядок и условия установления выплат компенсационного характера?	ОПК-3; ПК-1
8.	В чем суть тарифной и бестарифной системы оплаты труда?	ОПК-3; ПК-1
9.	Опишите порядок разработки постоянной части оплаты труда?	ОПК-3; ПК-1
10.	Каков порядок и условия установления выплат стимулирующего характера?	ОПК-3; ПК-1
11.	Охарактеризуйте типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы?	ОПК-3; ПК-1
	<b>ТЕМА 3. ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ</b>	ОПК-3; ПК-1
1.	1. В чем ключевые отличия новых систем оплаты труда от системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке?	ОПК-3; ПК-1
2.	2. Как осуществляется реализация материального стимулирования в рамках новых систем оплаты труда?	ОПК-3; ПК-1
	<b>ТЕМА 4. ФОРМИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА</b>	ОПК-3; ПК-1
1.	Каково влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом?	ОПК-3; ПК-1
2.	Перечислите основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.	ОПК-3; ПК-1
3.	Каковы условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации?	ОПК-3; ПК-1
4.	Опишите методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.	ОПК-3; ПК-1

**ПРИМЕРЫ ТИПОВЫХ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ ИЛИ ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ХОДЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ**

**Текущий контроль успеваемости по теме 1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ**

### **Перечень вопросов к занятию:**

1. Основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения.
2. Законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.
3. Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.
4. Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда медицинской организации.

### **Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.
2. Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.
3. Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда медицинской организации.

### **Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Назовите основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения
2. Перечислите основные законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.
3. Назовите уровни договорного регулирования оплаты труда в здравоохранении.

### **Задания для практического (семинарского) занятия:**

**Задача 1.** Определите экономическую границу разделения труда, если в пяти различных вариантах учтены затраты рабочего времени (мин.) в сумме на одно готовое изделие (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Затраты времени	Варианты разделения труда				
	Предметное, более 10 мин	Подетальное, 5–10 мин.	По укрупненным тех. операциям, 2–5 мин.	По мелким операциям, 30–100 с.	По отдельным рабочим действиям, по 30 с.

Основная работа	16	12	8	6	5
Вспомогательная работа	4	6	7	8	9
Транспорт	0,5	1,5	2,0	4,5	6,0
Межоперационное пролёживание	-	0,9	1,9	2,6	3,6
Простои	0,1	0,3	1,0	1,5	3,0
Отдых исполнителя (регламентированный и произвольный)	0,8	1,0	1,3	1,6	2,0

**Задача 2.** При различной степени разделения труда затраты на обработку кабинетов (мин.) представлены в таблице 1.2. Определите физиологическую границу разделения труда.

Таблица 1.2

Затраты времени	Варианты разделения труда				
	Предметное, более 10 мин	Подетальное, 5–10 мин.	По укрупненным тех. операциям, 2–5 мин.	По мелким операциям, 30–100 с.	По отдельным рабочим действиям, по 30 с.
Оперативное	2,5	2,4	2,35	2,3	2,25
На отдых	0,02	0,05	0,08	0,20	0,30

**Задача 3.** Определите явочную численность сотрудников в отделении их расстановку по отделениям при условиях, представленных в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Показатели	Единица измерения	Отделения			
		Терапия	Хирургия	Травматология	Кардиология
Трудоёмкость	нормо-ч.	16400	52850	12330	19845
Фонд рабочего времени на одного рабочего в месяц	чел.-ч.	176	176	176	176
Плановое выполнение норм	%	116	109	121	119

**Перечень тем рефератов:**

1. Государственное регулирование оплаты труда в сфере здравоохранения;
2. Разработка внутренней нормативной документации организации здравоохранения по оплате труда;
3. Законодательные ограничения

**Фонд тестовых заданий по теме № 1:**

**1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:**

- а) работодателем с учетом мнения представительного органа работников
- б) общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя
- в) работодателем с согласия выборного профсоюзного органа
- г) совместным решением работодателя и представительного органа работников

**2. В чем выражается значение дисциплины труда?**

- а) способствует эффективной организации производственного процесса
- б) повышает оплату труда работников в зависимости от условий труда
- в) повышает производительность труда работников
- г) снижает количество нарушений работниками

**3. Работники могут быть представлены к государственным наградам за:**

- а) особые трудовые заслуги перед обществом и государством
- б) особые трудовые заслуги перед государством
- в) высокую производительность труда
- г) высокие достижения в работе

**4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания:**

- а) замечание б) предупреждение в) выговор
- г) лишение премии д) увольнение е) штраф
- ж) строгий выговор

**5. Виды дисциплинарных взысканий могут устанавливаться:**

- а) только федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, принимаемыми федеральными органами государственной власти
- б) федеральными законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации
- в) федеральными законами, актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления
- г) законами и подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами организации

**6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:**

- а) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ
- б) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

в) одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников

г) двух месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске

**7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:**

а) только одно дисциплинарное взыскание

б) не более двух дисциплинарных взысканий

в) не менее одного дисциплинарного взыскания

г) наряду с увольнением работнику может быть объявлен выговор или замечание

**8. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в:**

а) течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе

б) течение 3-х календарных дней со дня его издания

в) течение 5 рабочих дней со дня его издания

г) день его издания и доводится до сведения всех работников

д) одной календарной недели со дня его издания

**9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по:**

а) собственной инициативе

б) инициативе государственной инспекции труда

в) просьбе работника

г) инициативе комиссии по трудовым спорам

д) ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

**10. Помимо общих дисциплинарных взысканий к государственным служащим могут быть применены взыскания:**

а) строгий выговор

б) освобождение от занимаемой должности

в) предупреждение о неполном служебном соответствии

г) порицание

д) предупреждение

**Текущий контроль успеваемости по теме 2. РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ  
НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ НА  
УРОВНЕ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
2. Особенности оплаты труда в сфере здравоохранения.
3. Основные условия оплаты труда работников медицинских организаций.
4. Индексация заработной платы работников здравоохранения.
5. Выбор системы оплаты труда.
6. Гибкая оплата труда, ее составляющие.
7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
8. Тарифная и бестарифная система оплаты труда.
9. Разработка постоянной части оплаты труда.
10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
11. Типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы.

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Выбор системы оплаты труда.
2. Гибкая оплата труда, ее составляющие.
3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
4. Тарифная и бестарифная система оплаты труда.
5. Разработка постоянной части оплаты труда.
6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Какие составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач Вы знаете?
2. Существуют ли особенности оплаты труда в сфере здравоохранения, если да, то какие?
3. Назовите основные условия оплаты труда работников медицинских организаций.
4. Как индексируется заработная плата работников здравоохранения?

5. От каких факторов зависит выбор системы оплаты труда?
6. Что представляет собой гибкая оплата труда, назовите ее составляющие?
7. Какой порядок и условия установления выплат компенсационного характера?
8. В чем суть тарифной и бестарифной системы оплаты труда?
9. Опишите порядок разработки постоянной части оплаты труда?
10. Каков порядок и условия установления выплат стимулирующего характера?
11. Охарактеризуйте типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы?

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

**Круглый стол:**

**Вопросы выносимые на обсуждение круглого стола:**

1. Сущность новых систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении.
2. Организационная технология внедрения новой системы оплаты труда медицинских работников
3. Социологические аспекты эффективности внедрения новой системы оплаты труда медицинских работников.

**Перечень тем рефератов:**

1. Роль социально-экономических факторов в формировании уровня развития трудовых ресурсов здравоохранения.
2. Использование экономических методов для управления качеством и эффективностью медицинской помощи.
3. Особенности системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке и основания для ее отмены.
4. Сущность новых систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении.

**Фонд тестовых заданий по теме № 2:**

**1. Система оплаты труда, основанная на единой тарифной сетке, соответствует:**

- 1) простой повременной системе оплаты труда
- 2) сдельной системе оплаты труда
- 3) аккордно-сдельной системе оплаты труда
- 4) сдельно-премиальной системе оплаты труда

**2. Единая тарифная сетка применялась в РФ, начиная с:**

- 1) 1985 г.
- 2) 1990 г.
- 3) 1992 г.
- 4) 1998 г.

**3. Недостатки системы оплаты труда, основанной на единой тарифной сетке:**

- 1) низкий уровень оплаты труда работников бюджетной сферы
- 2) неспособность быстро реагировать на высокие темпы инфляции
- 3) неспособность учитывать различия в уровне социально-экономического развития субъектов РФ
- 4) жесткая регламентация размеров окладов и большинства надтарифных выплат
- 5) эффективно реализовано лишь материальное стимулирование

**4. Право самостоятельно определять системы оплаты труда работников подведомственных учреждений предоставлено органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления:**

- 1) в 1992 г.
- 2) в 1998 г.
- 3) в 2005 г.
- 4) в 2008 г.

**5. Цели отмены единой тарифной сетки:**

- 1) повышение общего уровня оплаты труда
- 2) создание стимулов к повышению профессионального уровня работников
- 3) возрастание производительности труда и оптимизация численности персонала
- 4) привлечение большего количества персонала на рабочие места

**6. Размер отдельных элементов заработной платы при использовании новых систем оплаты труда определяется на уровне:**

- 1) федеральном
- 2) субъекта РФ
- 3) муниципального образования
- 4) отдельного учреждения

**7. Элементы, соответствующие новым системам оплаты труда:**

- 1) разряды
- 2) профессионально-квалификационные группы
- 3) доплата за уровень
- 4) поясной и районный коэффициент

**8. Величина выплат стимулирующего характера должна составлять:**

- 1) не менее 20% от заработной платы в целом
- 2) не менее 30% от бюджетных средств, направляемых на оплату труда
- 3) не более 40% от средств, поступающих из внебюджетных источников
- 4) не более суммы, заработанной медицинским работником при оказании платных

медицинских услуг

**9. Нормативные документы, посвященные новым системам оплаты труда:**

- 1) Постановление Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
- 2) Постановление Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
- 3) Приказ Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 4) Приказ Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.
- 5) Приказ Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.

**10. Рекомендуемые профессиональные квалификационные группы медицинских работников приводятся в:**

- 1) Постановлении Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
- 2) Постановлении Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.
- 5) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.

**11. Перечень выплат компенсационного характера содержится в:**

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

**12. Перечень выплат стимулирующего характера содержится в:**

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

**13. Основное требование постановления правительства РФ №583 от 05.08.2008**

**г.**

- 1) размер заработной платы не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС
- 2) размер заработной платы (без учета премирования) не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС

3) размер выплаты стимулирующего характера не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС

### **Текущий контроль успеваемости по теме 3. ОПЛАТА ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ В РОССИИ**

#### **Перечень вопросов к занятию:**

1. Подходы к оплате труда различных категорий персонала медицинской организации.
2. Эффективный контракт в здравоохранении.
3. Новая система оплаты труда работников здравоохранения как инструмент мотивации персонала.

#### **Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Подходы к оплате труда различных категорий персонала медицинской организации.

#### **Вопросы для устного опроса студентов:**

1. В чем ключевые отличия новых систем оплаты труда от системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке?
2. Как осуществляется реализация материального стимулирования в рамках новых систем оплаты труда?

#### **Задания для практического (семинарского) занятия:**

1. Рассчитайте заработную плату операционной медицинской сестры, работающей в федеральном ЛПУ. Она имеет высшую квалификационную категорию и стаж работы 12 лет. Базовый оклад в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 4 550 руб., повышающий коэффициент 0,32. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 10%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%, выплата стимулирующего характера – 79%.

2. Рассчитайте заработную плату врача-дерматовенеролога областного ЛПУ, имеющего ученую степень кандидата медицинских наук и высшую квалификационную категорию, стаж работы 14 лет. Базовый оклад – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,9. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%, выплата стимулирующего характера – 82%.

3. Рассчитайте заработную плату врача акушера-гинеколога областного ЛПУ, имеющего вторую квалификационную категорию, стаж работы 3 года. Базовый оклад – 3

500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы отсутствует, выплата стимулирующего характера – 67%.

**Перечень тем рефератов:**

1. Технологии разработки постоянной (базовой) части оплаты труда.
2. Оплата труда на основе грейдов.
3. «Бестарифная» система оплаты труда.
4. Социальные выплаты в системе стимулирования персонала.
5. Тарифная система и ее роль в оплате труда.

**Фонд тестовых заданий по теме № 3:**

**1. Величина доплаты за квалификационный уровень определяется:**

- 1) умножением базового оклада на повышающий коэффициент
- 2) делением базового оклада на повышающий коэффициент
- 3) сложением базового оклада и повышающего коэффициента

**2. Применение повышающих коэффициентов к окладу у медицинских работников:**

- 1) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат
- 2) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат

**3. Рекомендуемые размеры основных элементов заработной платы медицинских работников содержатся в:**

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

**4. Рекомендуемая величина базового оклада младшего медицинского персонала в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008**

**г. составляет:**

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

**5. Рекомендуемая величина базового оклада среднего медицинского персонала в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №462Н от 28.08.2008 г. составляет:**

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

**6. Рекомендуемая величина базового оклада врачей в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №462Н от 28.08.2008 г. составляет:**

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

**7. Рекомендуемая величина базового оклада руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №462Н от 28.08.2008 г. составляет**

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

**8. Рекомендуемая величина должностного оклада заместителей главного врача должна быть ниже соответствующей величины у руководителя учреждения:**

- 1) на 5 – 10%
- 2) на 10 – 20%
- 3) на 10 – 30%
- 4) на 50%

**9. Диапазон повышающих коэффициентов для врачей в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ №462Н от 28.08.2008 г. составляет:**

- 1) 0 – 0,35
- 2) 0 – 0,51
- 3) 0,3 – 0,78
- 4) 0 – 1,19

**10. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся к выплатам:**

- 1) стажевым

- 2) компенсационного характера
- 3) стимулирующего характера
- 4) выплатам по районному регулированию оплаты труда

**Текущий контроль успеваемости по теме 4. ФОРМИРОВАНИЕ  
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ  
ИСПОЛЬЗОВАНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Перечень вопросов к занятию:**

1. Влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом.
2. Влияние введения НСОТ на стратегию управления человеческими ресурсами медицинской организации
3. Основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.
4. Расчет заработной платы врачей.
5. Условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации.
6. Методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.

**Задания для самостоятельной работы:**

Самостоятельная работа включает в себя подготовку к занятию по следующим вопросам:

1. Влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом.
2. Основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.

**Вопросы для устного опроса студентов:**

1. Каково влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом?
2. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.
3. Каковы условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации?

4. Опишите методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.

**Задания для практического (семинарского) занятия:**

1. Рассчитайте заработную плату врача-терапевта федерального ЛПУ, имеющего первую квалификационную категорию и стаж работы 8 лет. Базовый оклад в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 5 800 руб., повышающий коэффициент 0,14. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ – 30%. Врач получает выплату стимулирующего характера в размере 41% от базового оклада.

2. Рассчитайте заработную плату врача-хирурга областного ЛПУ, имеющего высшую квалификационную категорию и стаж работы 15 лет. Базовый оклад врача в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата компенсационного характера – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%. В данном месяце врачу причитается выплата стимулирующего характера в размере 84% от базового оклада.

3. Рассчитайте заработную плату врача-оториноларинголога областного ЛПУ, имеющего ученую степень кандидата медицинских наук и первую квалификационную категорию, стаж работы 4 года. Базовый оклад врача в данном ЛПУ составляет 4 000 руб., повышающий коэффициент 0,72. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ – 20%, выплата стимулирующего характера – 45%.

**Перечень тем рефератов:**

1. Влияние введения НСОТ на стратегию управления человеческими ресурсами медицинской организации.

2. Почему необходим поиск новых систем оплаты труда медицинских работников?

**Фонд тестовых заданий по теме № 4:**

**1. Размер доплаты за работу в ночное время при использовании новых систем оплаты труда составляет:**

- 1) не менее 20% от оклада
- 2) не менее 50% от оклада
- 3) 50% от оклада
- 4) 100% от оклада

**2. Внедрение новых систем оплаты труда должно обеспечивать возможность реализации следующих принципов:**

- 1) обеспечение равной оплаты за равноценный труд
- 2) обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества
- 3) способность учитывать изменения на рынке труда
- 4) формирование у медицинских работников мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков
- 5) соответствие критериев для материального стимулирования основным целям учреждения

**3. Наиболее стабильный и легко прогнозируемый вид финансовых средств, поступающих в учреждения здравоохранения:**

- 1) бюджетные средства
- 2) средства ОМС
- 3) средства от оказания платных медицинских услуг
- 4) средства ДМС

**4. Наиболее переменные компоненты заработной платы:**

- 1) базовый оклад и доплата за уровень
- 2) выплаты компенсационного характера
- 3) выплаты стимулирующего характера
- 4) выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы

**5. Критерии, используемые для определения индивидуальной величины выплаты стимулирующего характера, должны:**

- 1) напрямую зависеть от уровня оцениваемого фактора в работе конкретного специалиста
- 2) соответствовать задачам структурного подразделения
- 3) быть дифференцированными по виду деятельности
- 4) по возможности носить субъективный характер

**6. Основные группы критериев материального стимулирования, используемых для характеристики различных сторон функционирования учреждения и профессиональной деятельности работников:**

- 1) своевременное и качественное выполнение обязанностей
- 2) отсутствие нарушений трудовой дисциплины
- 3) соблюдение норм этики и деонтологии

4) соблюдение правил техники безопасности, санитарного, лечебно-охранительного режимов

5) соблюдение технических режимов экономии и бережного отношения к имуществу

**7. Организационная технология внедрения новых систем оплаты труда предполагает разработку и утверждение соответствующего нормативно-правового обеспечения на уровне:**

- 1) федеральном
- 2) субъекта Федерации
- 3) муниципальном
- 4) внутриучрежденческом

## **2. ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ И ПРОВЕРЯЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ**

**Вопросы к зачету**

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
2.	Законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.	ОПК-3, ПК-1
3.	Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.	ОПК-3, ПК-1
4.	Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
5.	Составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	ОПК-3, ПК-1
6.	Особенности оплаты труда в сфере здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
7.	Основные условия оплаты труда работников медицинских организаций.	ОПК-3, ПК-1
8.	Индексация заработной платы работников здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
9.	Выбор системы оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1
10.	Гибкая оплата труда, ее составляющие.	ОПК-3, ПК-1
11.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.	ОПК-3, ПК-1
12.	Тарифная и бестарифная система оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1
13.	Разработка постоянной части оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1

14.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.	ОПК-3, ПК-1
15.	Типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы.	ОПК-3, ПК-1
16.	Подходы к оплате труда различных категорий персонала медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
17.	Эффективный контракт в здравоохранении.	ОПК-3, ПК-1
18.	Новая система оплаты труда работников здравоохранения как инструмент мотивации персонала.	ОПК-3, ПК-1
19.	Влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом.	ОПК-3, ПК-1
20.	Основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.	ОПК-3, ПК-1
21.	Расчет заработной платы врачей.	ОПК-3, ПК-1
22.	Условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
23.	Методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1

### 3. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРИ ТЕКУЩЕМ И ПРОМЕЖУТОЧНОМ КОНТРОЛЕ

#### (ЗАЧЕТ)

Оценка промежуточной аттестации выставляется в зачетную книжку обучающегося (кроме «незачет») и зачетную ведомость в форме «зачет/незачет» согласно шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.

№ №	Наименование этапа	Технология оценивания	Шкала (уровень) оценивания
1	Контроль знаний	Зачет	Зачет проводится после завершения теоретического или практического изучения материала по изучаемой дисциплине. При систематической работе обучающегося в течение всего семестра (посещение всех обязательных аудиторных занятий, регулярное изучение лекционного материала, успешное выполнение в установленные сроки аудиторных и домашних заданий, самостоятельных и контрольных работ, активное участие на практических занятиях и т.д.) преподавателю предоставляется право выставлять отметку о зачете без опроса обучающегося. При недостаточном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время зачета может проводиться дополнительный контроль. Зачет по дисциплине проводится после теоретического обучения до начала экзаменационной сессии, во время зачетной недели или на последнем занятии по дисциплине. В результате проведения зачета на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка «зачтено» или «незачтено», которая заносится в зачетную ведомость и зачетную книжку студента (только если «зачтено»). Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме зачета является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего и рубежного контроля. Зачет проводится в устной

		<p>форме, преподаватель выбирает из списка вопросов по два вопроса и объявляет обучающемуся их номера. Обучающемуся дается 10-15 минут на подготовку, после чего он приступает к ответу. Обучающиеся, имеющие неудовлетворительные оценки по отдельным занятиям, отвечают, кроме основных вопросов, еще по дополнительному вопросу по данному разделу. Шкала (уровень) оценивания при зачете:</p>
Зачет	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины. Цели реферирования и коммуникации в целом достигнуты. Допущено не более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к непониманию или непониманию), а также не более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное.</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок.</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>	
Незачет	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины.</p> <p>Цели реферирования и коммуникации не достигнуты.</p> <p>Допущено более пяти полных коммуникативно значимых ошибок (пяти речевых ошибок, или лексических, или грамматических, приведших к непониманию или непониманию), а также более пяти коммуникативно незначимых ошибок.</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>	

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	B	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	C	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.</p>	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
<p>Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный</p>	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

<p>вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>				
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.</p> <p>Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p> <p>Компетенции не сформированы</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

**В полном объеме материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих основные этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.**