

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой
экономического анализа и аудита

Л.С. Коробейникова

19.05.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Нормирование и оплата труда в медицинских организациях

1. Код и наименование направления подготовки: 38.04.01 Экономика

2. Профиль подготовки: Учет, анализ и контроль в здравоохранении

3. Квалификация (степень) выпускника: магистр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра экономического

анализа и аудита

6. Составители программы: Чуриков Андрей Викторович, ст. преподаватель

7. Рекомендована: НМС экономического факультета, протокол № 4 от 21.04.2022 г.

8. Учебный год: 2023/2024

Курс: 2

Сессия: 2, 3

Набор 2022 г.

Вид учебной работы		Всего	№ сессия 2	№ сессия 3
Аудиторные занятия	26	10	16	...
в том числе: лекции	10	4	6	
практические	16	6	10	
лабораторные	-	-	-	
Самостоятельная работа	217	98	119	
Форма промежуточной аттестации (зачет с оценкой – 0 час. / экзамен – 9 час.)	9	-	9	
Итого:	252	108	144	

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Форма промежуточной аттестации – экзамен

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 7 / 252

<p>в медицинских организациях; применение методик определения норм труда путем коррекции типовых норм труда с учетом специфики деятельности организации;</p>	<p>разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации по системе оплаты труда персонала</p>	<p>анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности</p>	<p>знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>уметь: систематизировать показатели и методы проведения анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>владеть (иметь навыки(и)): навыки сбора и подготовки экономической информации для нормирования и оплаты труда в медицинских организациях;</p>	<p>знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>уметь: систематизировать показатели и методы проведения анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>владеть (иметь навыки(и)): навыки сбора и подготовки экономической информации для нормирования и оплаты труда в медицинских организациях;</p>
ПК-2.3	ПК-2.4			

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
1.1	Принципы формирования систем нормирования труда медицинской организации	Методы нормирования труда в здравоохранении. Способы изучения затрат рабочего времени. Схемы формирования численности медицинских работников. Измерение затрат труда медицинского персонала: фотохронометражные наблюдения, хронометражные замеры, наблюдение, фотография рабочего времени, моментные наблюдения. Проверки по нормам труда	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размен портал «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...
1.2	Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	Сфера применения норм труда. Нормы труда: норма времени, норма численности, нормы обслуживания. Взаимосвязи видов норм труда. Нормативно-правовая база, регламентирующая нормирование труда в медицинских организациях. Разработка норм труда. Недостатки современных нормативно-правовых актов по труду в сфере здравоохранения. Положение о системе нормирования труда медицинской организации	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размен портал «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...
1.3	Нормы труда и штатное расписание	Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструирование штатных расписания. Штатные нормативы и типовые штаты: их природа, особенности, положительные и отрицательные стороны. Нормирование труда в здравоохранении, специфика деятельности, особенности, влияние на определение штатной численности. Определение потребности в медицинских кадрах. Существующие методики расчета численности врачей и среднего медицинского персонала. Влияние лицензирования медицинской деятельности и требований федерального закона на «Государственной тайне» на формирование штатного расписания	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размен портал «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...
1.4	Оплата труда в здравоохранении	Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда в медицинских организациях. Система оплаты труда. История развития систем оплаты труда работников здравоохранения. Классификация видов выплат медицинским работникам. Формирование фонда оплаты труда медицинской организации. Профсоюзная организация. Формирование фонда оплаты труда работников. Тарификация в медицинских организациях: понятие, порядок проведения, особенности. Порядок определения оклада работника медицинской организации. Специальная оценка условий труда и ее влияние на компенсационные выплаты и размер фонда оплаты труда: содержание, противоречия и пути решения. Условия осуществления характера. Размеры выплат компенсационного характера. Условия осуществления характера. Размеры выплат стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размен портал «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...

	<p>телей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер. Профессиональные стандарты и их влияние на нормирование и оплату труда в медицинских организациях. Новая система оплаты труда в здравоохранении: плюсы и минусы. Влияние источников финансирования и организационно-правовых форм деятельности и типов учреждений на систему оплаты труда</p>		
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=15747</p>	<p>Кадровая политика и система мотивации в здравоохранении. Показатели качества выполнения работ медицинского персонала. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом. Критерии качества выполнения работ медицинского персонала и их влияние на размер стимулирующих выплат, эффективный контракт: проблемы и практика применения. Взаимосвязь критериев качества выполняемых работ медицинских работников с критериями оценки качества работы медицинских организаций и ее руководителей. Влияние специфики здравоохранения на выплату критериев оценки качества труда медицинских работников. Порядок учета выполнения норм труда для целей оплаты труда. Методы экономической мотивации и отражение в положении об оплате труда. Применение стимулирующих функций. Способы оптимизации расходов на оплату труда в медицинских организациях</p>	<p>Построение стимулирующей системы оплаты труда в здравоохранении</p>	1.5
2. Практические занятия			
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=15747</p>	<p>Методы нормирования труда в здравоохранении. Способы изучения затрат рабочего времени. Схема формирования численности медицинских работников. Измерение затрат труда медицинского персонала: фотохронометражные наблюдения, хронометражные замеры, фотография рабочего времени, моментные наблюдения. Проверки по нормам труда</p>	<p>Принципы формирования систем оплаты труда в медицинских организациях</p>	2.1
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=15747</p>	<p>Сфера применения норм труда. Нормы труда: норма времени, норма численности, нормы обслуживания. Взаимосвязи видов норм труда. Нормативно-правовая база, регламентирующая нормирование труда в медицинских организациях. Разработка норм труда. Недостатки современных нормативно-правовых актов по труду в сфере здравоохранения. Положение о системе нормирования труда медицинской организации</p>	<p>Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях</p>	2.2
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=15747</p>	<p>Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Рекомендованные штатные расписания. Штатные нормативы и типовые штаты: их приращение, особенности, особенности формирования штата в здравоохранении, специфика деятельности, особенности, влияние на определение штатной численности. Определение потребности в медицинских кадрах. Существующие методики расчета численности врачей и среднего медицинского персонала. Влияние лицензирования медицинской деятельности и требований федерального закона «О государственной тайне» на формирование</p>	<p>Нормы труда и штатное расписание</p>	2.3

№	п/п	Источники
1.		Бюджетные учреждения: планирование, учет, анализ и контроль : учебник / коллектив авторов; [под ред. Д.А. Ендовицкого]. – Москва : КНОРУС, 2021. – 804 с.
2.		Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 136 с.

а) основная литература:

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины:

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины:

лр.

программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя-машинных условиях. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной частью в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в до-бота обучающегося над учебным материалом по учебной дисциплине может выполня-ным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная ра-Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учеб-

которые требуют разъяснения.

консультацией преподавателя. Идя на консультацию хорошо продумать вопросы, При подготовке к практическому занятию обучающийся может воспользоваться с рекомендованной литературой обязательно.

Остальная его часть выполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа-димо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. ную подготовку к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходи-тельную работу; подбор рекомендованной литературы. Вторым этапом является непосредствен-ся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: выполнение задания на самостоя-

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся-

вители самостоятельного мышления. формулировать мысль, вести дискуссии, то есть имеют исключительно важное значение в раз-мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; уяснить четко Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое преподавателя.

к прохождению текущей и промежуточной аттестации в соответствии с рекомендациями практических задач, предлагаемых преподавателем для самостоятельной работы; подготовку-ных литературных источников; подготовку к обсуждению проблемных ситуаций и решений-различных форм собственности в Российской Федерации; изучение основных и дополнительных-тивных документов, составляющих правовую базу осуществления деятельности организации значенному преподавателем, а также сверх него (по желанию обучающегося); изучение норма-Освоение лекционных материалов, предоставляемых преподавателем, по плану, обо-

обучающихся.

работы, как лекции, практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы <https://edu.vsu.ru/>). В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, образовательных технологий) (далее – ЭО, ДОТ) в рамках электронного курса, размещенного в По данной дисциплине обучение может проводиться с использованием дистанционных

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

Итого:	10	16	217	9	252
6. Контроль				9	9
5. Труд в здравоохранении	2	2	39		43
4. Оплата труда в здраво-охранении	2	4	40		46
3. Нормы труда и штатное расписание	2	4	40		46
ния труда в медицинских организациях в современных условиях					

3.	Штатное расписание медицинской организации / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015. – 192 с.
----	---

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Комментарии к нормам труда в здравоохранении / Р.У. Хабриев, В.М. Шинова, С.М. Гаджиева. Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2017. - 144 с.
5.	Нормы труда медицинских работников поликлиник: иллюзии и реальность / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 168 с.
6.	Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 312 с.
7.	Сборник нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере здравоохранения / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2016. – 432 с.
8.	Современные проблемы планирования численности медицинских работников больничных учреждений / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2019. – 96 с.
9.	Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие / А.И. Вязков, В.З. Кучеренко, Б.А. Райзберг и др.; под ред. А.И. Вязкова. – 3-е изд., доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2013. – 664 с.
10.	Экономика здравоохранения / под ред. М.Г. Колосницкой, И.М. Шеймана, С.В. Шишкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 464 с.
11.	Экономика и управление в здравоохранении: учебник и практикум для вузов / А.В. Решетников, Н.Г. Шамшурин, В.И. Шамшурин; под общ. ред. А.В. Решетникова. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 303 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернета)*:

№ п/п	Ресурс
12.	https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle
13.	ЭБС «Консультант студента»: http://www.studmedlib.ru/
14.	Информационно-справочный портал Гарант. Режим доступа: http://www.garant.ru
15.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (специальная интернет-версия). Режим доступа: http://base.consultant.ru
16.	Зональная научная библиотека ВГУ https://lib.vsu.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
17.	Задания и методические указания для практических занятий
18.	Нормы труда медицинских работников поликлиник: иллюзии и реальность / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 168 с.
19.	Организация и технология нормирования труда в здравоохранении / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 312 с.
20.	Современные подходы к планированию и развитию сети медицинских организаций / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 136 с.
21.	Штатное расписание медицинской организации / В.М. Шинова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2015. – 192 с.

17. Образовательные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение): Office, Win

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория / специальное помещение для занятий лекционного типа	Мультимедиа-проектор, экран для проектора, ПК, специализированная мебель (столы, стулья, диван).
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Специализированная мебель
Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Компьютеры с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, специализированная мебель (столы, стулья, диван)

20.1.1. Решение ситуационных задач:

Задание 1

по теме «Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях»

Уточните, может ли руководитель учреждения здравоохранения совмещать другие должности

Статья 60.2 ТК РФ предусматривает возможность выполнения работником, в том числе руководителем учреждения, дополнительной работы за дополнительную оплату. Дополнительная работа в порядке совмещения должностей может быть поручена руководителю учреждения. Организация здравоохранения Воронежской области

Задание 2

по теме «Нормы труда и штатное расписание»

Есть ли установленная форма штатного расписания в бюджетных учреждениях? Можно вносить изменения в штатное расписание в течение года или утверждать новое?

Форма штатного расписания учреждений здравоохранения утверждена приказом Минздрава РФ от 18.01.1996 № 16 «О введении форм штатных расписаний учреждений здравоохранения». Штатное расписание составляется по установленной форме всеми учреждениями здравоохранения и утверждается по состоянию на 1 января ежегодно. При этом утвержденные руководителем учреждения штатные расписания согласовываются с департаментом здравоохранения Воронежской области. В течение года допускается внесение изменений в штатное расписание. При этом данные изменения также подлежат согласованию

Ситуационная задача

по теме «Оплата труда в здравоохранении»

Какие сроки предусмотренны Трудовым кодексом РФ при выплате заработной платы, отпускных сумм, расчетов при увольнении?

В соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса РФ:

заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором;

оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В соответствии со ст. 140 Трудового Кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете

Описание технологии проведения

Обучающиеся выполняют задания по решению ситуационной задачи по вариантам в течение 45 минут.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Шкала оценок	Уровень сформированности компетенций	Критерии оценивания компетенций
Отлично	Повышенный уровень	Ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные контрольные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, умением пользоваться понятиями аппарата, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины
Хорошо	Базовый уровень	Ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные контрольные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью и четкостью. Возможны некоторые упущения, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто

20.1.2. Выполнение тестовых заданий:

Тестовые задания

на тему «Оплата труда в здравоохранении»

Вариант 1

1. При повременной оплате труда величина заработной платы определяется:

а) в соответствии с отработанным временем;

б) в соответствии с тарифной ставкой;

в) на основании табеля учета рабочего времени;

г) в соответствии с отработанным временем и тарифной ставкой.

2. Потребность в численности врачей по соответствующим должностям выражается

а) в количестве госпитализированных больных на 1 должность;

б) в количестве коек на 1 должность;

в) в количестве затраченного времени на одного больного;

г) в количестве госпитализированных больных на 1 должность или в количестве коек на 1

должность.

3. Какие формы оплаты труда применяются в медицинских учреждениях:

а) повременная;

б) сдельная;

в) контрактная;

г) все перечисленные

Вариант 2

1. В каком документе раскрываются условия оплаты труда работников учреждений здравоохра-

нения:

а) в Трудовом кодексе РФ;

б) в приказе о приеме на работу;

в) в Положении об оплате труда;

г) в штатном расписании;

2. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников составляет

а) на период пандемии ненормировано;

б) не более 39 часов в неделю;

в) не более 40 часов в неделю;

г) не менее 10 часов в неделю.

3. Система оплаты труда в здравоохранении включает

а) выплаты работникам социальных льгот;

б) единоразовные пособия;

в) должностной оклад, ставка заработной платы;

г) оплату по листу временной нетрудоспособности.

Описание технологии проведения

Обучающиеся выполняют тестовые задания по вариантам в течение 15 минут.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Критерии оценки

Критерием оценивания тестов является оценка. Общая сумма баллов, которая может быть по-

лучена за аттестационный тест, соответствует количеству тестовых заданий. За каждое правильно

Удовлетворительно	Пороговая уровень	Сравнивая при неполных, слабо аргументированных ответах, емой дисциplinной, неумении применить теоретические знания при решении задач
Неудовлетворительно	—	Сравнивая при незнании и непонимании контрольных вопросов. При выставлении неудовлетворительной оценки преподаватель должен объяснить обучающемуся недостатки ответа, при использовании ни обучающимся не разрешенных на занятиях материалов

Решенное тестовое задание присваивается по 1 баллу. Если правильных ответов в тестовом задании более одного, то количество баллов, получаемых слушателем за не полностью решенный тест рассчитывается по формуле:

$$\text{Балл за тестовое задание} = \frac{П}{П+Н+ОП}$$

где П – количество правильных вариантов, отмеченных слушателем, Н – количество неверно отмеченных вариантов, ОП – общее количество правильных вариантов ответа в тесте.

Шкала оценивания тестовых заданий:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если даны правильные ответы на 90 – 100 % тестовых заданий;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если даны правильные ответы на 80 – 89 % тестовых заданий;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если даны правильные ответы на 70 – 79 % тестовых заданий;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если даны правильные ответы менее чем на 70 % тестовых заданий.

20.1.3. Выполнение заданий для контрольных работ:

Перечень заданий для контрольных работ на тему «Оплата труда в здравоохранении»

Вариант 1

Должны ли дополнительно оплачиваться работы, которая выполняется во время отсутствия другого работника (находится в очередном отпуске)?

В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Вариант 2

Каков размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни?

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее одной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двоякой часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) при условии, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени. Описание технологии проведения

Обучающиеся выполняют задания по вариантам в течение 45 минут.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Критерии оценки

Каждому обучающемуся выдается две задачи. Критерием оценивания ответов на контрольную работу является оценка. Шкала оценивания контрольной работы:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если ответ раскрыт полностью, точно обозначены полученные результаты и дано их экономическое обоснование;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответ раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ на контрольную работу раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых вопросов;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если ответ на задание отсутствует или в целом не верен.

20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих средств:

Перечень вопросов к экзамену (перечень уточняется при актуализации содержания дисциплины):

1. Порядок внедрения норм труда.
2. Порядок организации замены и пересмотра норм труда.
3. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда.
4. Кто должен заниматься нормированием труда в медицинской организации.
5. Применяемые методики определения норм численности на основе типовой нормы времени.
6. Применяемые методики определения норм численности на основе типовой нормы обслуживания.
7. Применяемые методики определения норм обслуживания на основе типовой нормы времени.
8. Расчет коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технических условий выполнения.
9. Методы и способы установления норм труда по отдельным должностям, видам работ (функциям), по которым отсутствуют типовые нормы труда.
10. Положение о системе нормирования труда медицинской организации.
11. Статьи и последовательность разработки норм труда.
12. Схема взаимосвязи основных нормативных показателей по труду.
13. Основные определения норм труда, виды норм труда.
14. Сфера применения норм труда.
15. Нормативно-правовая база, регламентирующая нормирование труда в медицинских организациях.
16. Недостатки современных нормативно-правовых актов по труду в сфере здравоохранения.
17. Эффективный контракт. Основные направления реформирования оплаты труда в здравоохранении. Источники средств на повышение оплаты труда. Статьи и методы повышения заработной платы.
18. Порядок учета выполнения норм труда для целей оплаты труда.
19. Новая система оплаты труда в здравоохранении: плюсы и минусы.
20. История развития систем оплаты труда работников здравоохранения.
21. Порядок определения оклада работника медицинской организации.
22. Специальная оценка условий труда и ее влияние на компенсационные выплаты и размер фонда оплаты труда: содержание, противоречия и пути решения.
23. Способы оптимизации расходов на оплату труда в медицинских организациях.
24. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
25. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
26. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер.
27. Профессиональные стандарты и их влияние на нормирование и оплату труда в медицинских организациях.
28. Методы экономической мотивации и отражение в положении об оплате труда. Применение стимулирующих функций.
29. Тарификация в медицинских организациях: понятие, порядок проведения, особенности.
30. Нормирование труда в здравоохранении, специфика деятельности, особенности, влияние на определение штатной численности.
31. Новая система оплаты труда в здравоохранении: плюсы и минусы.
32. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении.
33. Что такое профессионально-квалификационная группа и квалификационный уровень.
34. Системы и формы оплаты труда в здравоохранении, построение, виды выплат и доплат, особенности.
35. Разновидности сдельных и повременных систем оплаты труда.
36. Классификация видов выплат медицинским работникам.
37. Формирование фонда оплаты труда медицинской организации.
38. Нормативно-правовая база, регламентирующая оплату труда в медицинских организациях.
39. Критерии качества выполнения работ медицинским персоналом и их влияние на размер стимулирующих выплат, эффективный контракт: проблемы и практика применения.
40. Взаимосвязь критериев качества выполнения работ медицинскими работниками с критериями оценки качества работы медицинской организации и ее руководителем.

41. Влияние специфики здравоохранения на выработку критериев оценки качества труда

42. Порядок учета выполнения норм труда для целей оплаты труда.

43. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и иных работников. Хронометраж рабочего времени, обработка результатов, методы обработки.

44. Принципы формирования системы нормирования труда в здравоохранении.

45. Методы нормирования труда в здравоохранении.

46. Способы изучения затрат рабочего времени.

47. Схема формирования численности медицинских работников.

48. Измерение затрат труда медицинского персонала.

49. Фотохронометражные наблюдения.

50. Хронометражные замеры.

51. Фотография рабочего времени.

52. Моментные наблюдения.

53. Проверки по нормам труда.

54. Расчет средней заработной платы: виды, назначение и механизм.

55. Нормы труда и штатное расписание.

56. Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении.

57. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструкция штатных нормативов и типовые штаты: их природа, особенности, положительные и отрицательные стороны.

58. Нормирование труда в здравоохранении, специфика деятельности, особенности, влияние на определение штатной численности.

59. Определение потребности в медицинских кадрах. Существующие методики расчета численности врачей и среднего медицинского персонала.

60. Влияние лицензирования медицинской деятельности и требований федерального закона «О государственной тайне» на формирование штатного расписания.

61. Кардровая политика и система мотивации в здравоохранении.

62. Показатели качества выполнения работ медицинским персоналом.

63. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом.

64. Методы экономической мотивации и отражение в положении об оплате труда. Применение стимулирующих функций.

65. Способы оптимизации расходов на оплату труда в медицинских организациях.

66. Документооборот при оформлении заработной платы. Обязательные локальные нормативные акты медицинского учреждения.

67. Влияние источников финансирования и организационно-правовых форм деятельности и типов учреждений на систему оплаты труда.

Перечень практических заданий представленных в разделе 20.1.1.

Пример контрольно-измерительного материала

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

экономического анализа и аудита

Л.С. Коробейникова

_____.20

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»

Дисциплина Нормирование и оплата труда в медицинских организациях

Курс 2 курс

Форма обучения заочное

Вид аттестации промежуточная

Вид контроля экзамен

Контрольно-измерительный материал №1

1. Нормы труда: норма времени, норма численности, нормы обслуживания.

--	--

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Для оценивания на экзамене используются следующие показатели:

- знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- умение связывать теорию с практикой;
- знание действующих нормативных и правовых документов;
- владение навыками нормирования и оплаты труда в медицинских организациях на основе имеющейся информации.

КИМ включают теоретические вопросы, позволяющие оценить качество знаний обучающихся, и практические задания, позволяющие оценить степень сформированности его умений и навыков. Обучающийся вначале излагает свой ответ на бланках документов для проведения аттестации, затем устно раскрывает теоретические вопросы и поясняет решение практического задания.

Описание технологии проведения

Преподаватель _____ А.В. Чуриков

1. Способы изучения затрат рабочего времени.
2. Специальная оценка условий труда и ее влияние на компенсационные выплаты и размер фонда оплаты труда: содержание, противоречия и пути решения.
3. Задача
Есть ли установленная форма штатного расписания в бюджетных учреждениях? Можно вносить изменения в штатное расписание в течение года или утверждать новое?

Контрольно-измерительный материал №2

Направление подготовки 38.04.01 «Экономика»
Дисциплина Нормирование и оплата труда в медицинских организациях
курс 2 курс
форма обучения заочное
Вид аттестации промежуточная
Вид контроля экзамен

_____.20

Зав. кафедрой
экономического анализа и аудита
Л.С. Коробейникова

Преподаватель _____ А.В. Чуриков

2. Влияние лицензирования медицинской деятельности и требований федерального закона «О государственной тайне» на формирование штатного расписания.
3. Задача
Каким документом определены профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников? какие существуют профессиональные квалификационные группы должностей?

При несогласии обучающегося с оценкой он вправе пройти промежуточную аттестацию на общих основаниях.

Шкала оценок	Критерии оценивания
Отлично	Отсутствие пропусков без документально подтвержденной уважительной причины, выполнение контрольных работ, всех практических заданий, заданий для самостоятельной работы на «зачтено», средняя арифметическая величина оценок за семестр от 4,5 и выше
Хорошо	Отсутствие пропусков без документально подтвержденной уважительной причины, выполнение контрольных работ, всех практических заданий, заданий для самостоятельной работы на «зачтено», средняя арифметическая величина оценок за семестр от 3,5 включительно до 4,5
Удовлетворительно	Отсутствие пропусков без документально подтвержденной уважительной причины, выполнение контрольных работ на «зачтено», выполнение не менее 70 % практических заданий, заданий для самостоятельной работы на «зачтено», средняя арифметическая величина оценок за семестр от 3,0 включительно до 3,5

По решению кафедры оценки за экзамен могут быть выставлены по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра, но не ранее, чем на заключительном зачете. Соответствие критериев и шкалы выставления оценки за экзамен по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий):

Шкала оценок	Критерии оценивания компетенций
Отлично	Обучающийся в полной мере владеет понятиями аппаратом, знаниям проблем, суждений по различным вопросам нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, способен иллюстрировать ответ практическими примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, дает неполные, слабо аргументированные ответы, не умеет применять теоретические знания при решении задач, что свидетельствует об элементарных знаниях в области нормирования и оплаты труда в медицинских организациях
Хорошо	Обучающийся владеет понятиями аппаратом организации нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, способен давать полные аргументированные ответы на основные и дополнительные экзаменационные вопросы, ответы отличаются логичностью и четкостью. Допускается отдельные улучшения при ответах, однако основное содержание вопроса раскрыто полно
Удовлетворительно	Обучающийся владеет частично теоретическими основами нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, дает неполные, слабо аргументированные ответы, не умеет применять теоретические знания при решении задач, что свидетельствует об элементарных знаниях в области нормирования и оплаты труда в медицинских организациях
Неудовлетворительно	Не владеет понятиями аппаратом, демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, суждений по различным вопросам нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, не способен иллюстрировать ответ практическими примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области нормирования и оплаты труда в медицинских организациях, допускает грубые ошибки

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

38.04.01 Экономика

ПК-2 Способен анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и расходов на оплату труда;

Индикаторы достижения компетенции:

- ПК-2.1. Планирует потребность в трудовых ресурсах и расходах на оплату труда персонала медицинской организации;

- ПК-2.2. Разрабатывает нормы труда персонала медицинской организации;

- ПК-2.3. Разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации;

назации по системам оплаты труда

- ПК-2.4. анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности

Компетенция формируется следующими дисциплинами/практиками:

- Дисциплины (блок 1):

Б1.В.06 Нормирование и оплата труда в медицинских организациях (2 курс 2, 3 сессия);

Индикаторы достижения компетенции:

ПК-2.1. Планирует потребность в трудовых ресурсах и расходах на оплату труда персонала медицинской организации

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. (ПК-2.1)

При повременной оплате труда величина заработной платы определяется:

а) в соответствии с отработанным временем;

б) в соответствии с тарифной ставкой;

в) на основании табеля учета рабочего времени;

г) в соответствии с отработанным временем и тарифной ставкой.

1.2. (ПК-2.1)

Потребность в численности врачей по соответствующим должностям выражается

а) в количестве госпитализируемых больных на 1 должность;

б) в количествеоек на 1 должность;

в) в количестве затраченного времени на одного больного;

г) в количестве госпитализируемых больных на 1 должность или в количествеоек на 1 должность.

1.3. (ПК-2.1)

Какие формы оплаты труда применяются в медицинских учреждениях:

а) повременная;

б) сдельная;

в) контрактная;

г) все перечисленные

1.4. (ПК-2.1)

В каком документе раскрываются условия оплаты труда работников учреждений здравоохранения:

а) в Трудовом кодексе РФ;

б) в приказе о приеме на работу;

в) в Положении об оплате труда;

г) в штатном расписании;

1.5. (ПК-2.1)
Продолжительность рабочего времени для медицинских работников составляет:
а) на период пандемии ненормировано;
б) не более 39 часов в неделю;
в) не более 40 часов в неделю;
г) не менее 10 часов в неделю.

1.6. (ПК-2.1)
Система оплаты труда в здравоохранении включает:
а) выплаты работникам социальных льгот;
б) единовременные пособия;
в) должностной оклад, ставка заработной платы;
г) оплату по листу временной нетрудоспособности.

1.7. (ПК-2.1)
Заработная плата медицинского персонала состоит из:
а) Тарифа, премии, постоянных надбавок;
б) Базового оклада, премии, материальной помощи;
в) Базового оклада, постоянных и переменных надбавок;
г) Премии, постоянных надбавок.

1.8. (ПК-2.1)
Расчет годового бюджета рабочего времени осуществляется на:
а) на затратах труда медицинского персонала;
б) на законодательстве о режиме труда и отдыха;
в) на расчетных нормах нагрузки (обслуживания);
г) на численности обслуживаемого населения.

1.9. (ПК-2.1)
Основными планово-нормативными показателями работы поликлиник, являясь:
а) норма нагрузки;
б) штатные нормативы;
в) норматив участковости;
г) все перечисленное.

1.10. (ПК-2.1)
При планировании деятельности медицинских учреждений применяются следующие методы:
а) аналитический;
б) сравнительный;
в) нормативный;
г) социологический.

1.11. (ПК-2.1)
Способами расчета числа штатных должностей в амбулаторно-поликлиническом учреждении являются:
а) расчет исходя из численности прикрепленного населения;
б) расчет исходя из объема работ;
в) расчет по формуле Л.А. Лопова;
г) расчет плановых показателей объема деятельности стационаров больничных учреждений.

2. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. (ПК-2.1)
Предельный размер заработной платы медицинского работника?
Ответ: не ограниченно

2.2. (ПК-2.1)

Какой минимальный размер оплаты врача по ЕТС?
Ответ: 11

2.3. (ПК-2.1)

Какой минимальный размер оплаты труда среднего медработника по ЕТС?
Ответ: 5

2.4. (ПК-2.1)

Какой минимальный размер оплаты труда руководителя лечебно-профилактического учреждения по ЕТС?
Ответ: 14

2.5. (ПК-2.1)

Какой предельный размер премии медицинского работника может составлять?
Ответ: не ограниченно

2.6. (ПК-2.1)

Сколько разрядов оплаты труда включает в себя ЕТС?
Ответ: 18

2.7. (ПК-2.1)

Реальная среднемесячная заработная плата определяется посредством корректировки номинальной средней заработной платы на индекс...
Ответ: потребительских цен

2.8. (ПК-2.1)

Норматив нагрузки должности врача выражается в количестве посещений в...
Ответ: час

2.9. (ПК-2.1)

Как определяется число должностей врачей в поликлинике?
Ответ: по объему работ

2.10. (ПК-2.1) На 196000 детского населения требуется 145 ставок врачей-педиатров. На 1 участка требуется 1 врач. В больнице 245 педиатрических ставок врачей педиатров. По нормативу 1 отделение составляет 10 участков. Рассчитать количество отделений для больницы.

Ответ: $245 : 10 = 25$ педиатрических отделений.

2.11. (ПК-2.1)

На 196000 детского населения требуется 145 ставок врачей-педиатров. На 1 участок требуется 1 врач. По нормативу на 1 ставку врача требуется 1,5 медсестер. Рассчитать число участковых педиатрических медицинских сестер.
Ответ: $245 \times 1,5 = 367,54$ участковых сестер

Индикаторы достижения компетенции:

- ПК-2.2. Разрабатывает нормы труда персонала медицинских организаций

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. (ПК-2.2)

Нормы труда необходимы для:

а) определения количества выполняемой работы;

б) расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ;

в) верно все перечисленное.

1.2. (ПК-2.2)

Основными видами норм труда являются:

- а) нормы выработки и нормы обслуживания;
- б) нормы времени и нормы обслуживания;
- в) нормы времени, нормы выработки и нормы обслуживания.

1.3. (ПК-2.2)

... труда устанавливаются для конкретной работы и систематически пересматриваются. Выберите из списка пропущенное слово:

а) нормы;

б) нормы;

в) показатели.

1.4. (ПК-2.2)

... по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительного времени, т.к. изменения организационно-технических и других условий по совокупности работ происходят медленнее, чем на конкретных рабочих местах. Выберите из списка пропущенное слово:

а) нормы;

б) нормы;

в) показатели.

1.5. (ПК-2.2)

Существуют следующие нормы:

а) нормы по труду, нормы времени, нормы численности.

б) нормы времени, нормы численности;

в) нормы по труду, нормы времени.

1.6. (ПК-2.2)

При классификации методов нормирования труда выделяют:

а) опытные и документальные методы;

б) аналитический и суммарный методы;

в) расчетный и статистический методы.

1.7. (ПК-2.2)

В медицинских организациях, оказывающих первичную специализированную медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях, типовые отраслевые нормы времени на выполнение работ, связанных с посещением одним пациентом врача-гематолога, врача-инфекциониста, врача-онколога, врача-пульмонолога, врача-фтизиатра, врача-хирурга устанавливаются с учетом плотности проживания:

а) плотности проживания;

б) частоты госпитализации;

в) контингента населения.

1.8. (ПК-2.2)

... нормы труда устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда. Выберите из списка пропущенное слово:

а) разовые;

б) временные;

в) постоянные.

1.9. (ПК-2.2)

Совокупность процессов, стандартов и процедур, которые служат основой для осуществления внутреннего контроля в организации – это:

а) контрольная деятельность;

б) контрольная среда;

в) средства контроля.

1.10. (ПК-2.2)

При отсутствии типовых норм труда по отдельным видам работ и рабочим местам:
а) соответствующие нормы труда разрабатываются учреждением самостоятельно;
б) нормы труда не разрабатываются;

в) соответствующие нормы труда разрабатываются в учреждении с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия уредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке.

1.11. (ПК-2.2)

Выберите из списка верное утверждение:

а) «При планировании мер по повышению эффективности оказания государственных (муниципальных) услуг типовые нормы труда рекомендуются использовать в качестве минимально допустимого значения»;

б) «При определении норм труда рекомендуется проводить анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда»;

в) «Проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха не относится к числу работ, осуществляемых при определении норм труда».

2. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

(короткие)

2.1. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда применяются при составлении штатного расписания медицинской организации».

Ответ: да

2.2. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда в медицинской организации применяются в процессе анализа и оценки качества медицинской помощи».

Ответ: да

2.3. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда в медицинской организации не рекомендовано применять в процессе внедрения эффективного контракта».

Ответ: нет

2.4. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы численности в здравоохранении выражаются в виде штатных нормативов и типовых штатов».

Ответ: да

2.5. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы времени являются основой для расчета норм нагрузки, нормативов численности и иных норм труда врачей-специалистов медицинских организаций или иных организаций, оказывающих первичную специализированную медицинскую санитарную помощь в амбулаторных условиях».

Ответ: да

2.6. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда могут определяться на отдельных видах работ, взаимосвязанную группу работ (укрупненную норму труда) и законченный комплекс работ (комплексная норма труда)».

Ответ: да

3. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

(расчетные, практико-ориентированные, ситуационные, мини-кейсы)

3.1. (ПК-2.2)

В медицинском учреждении отсутствует возможность создания специализированного структурного подразделения по нормированию труда. Какие работники могут быть привлечены к выполнению работ, связанных с нормированием труда?

Примечание: к выполнению работ, связанных с нормированием труда, могут быть привлечены работники кадровой службы, бухгалтерии, подразделения по организации труда и заработнойной платы.

3.2. (ПК-2.2)

Норма численности (H_n) рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего плановые нормы выработки работников (K_n), и отношения общих затрат времени на объем работы за год (T^o) к плановому нормативному фонду рабочего времени одного работника за год (Φ_n). Определите количество должностей служащих для формирования штатного расписания в медицинском учреждении, если $K_n = 1,005$, $T^o = 78\,000$ ч, $\Phi_n = 1800$ ч.

Примечание: норма численности составила 43,55, следовательно, в штатном расписании необходимо предусмотреть 44 должности служащего.

3.3. (ПК-2.2)

Определите штатную численность социальных работников организации социального обслуживания ($Ч^m$), которая рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего планируемые невыходные работников (K_n), и отношения численности получателей социальных услуг в годовом исчислении (N) к годовой норме нагрузки социального работника (H_n), если $K_n = 1,10$, $N = 270$ чел./год, $H_n = 9,0$ чел./час.

Примечание: штатная численность составила 33 штатных единицы.

3.4. (ПК-2.2)

Медицинское учреждение закупает новое оборудование, следует ли учесть этот факт при расчете норм труда? Ответ обоснуйте.

Примечание: Да, при закупке нового оборудования учреждение реконструируется проводить сравнительный расчет влияния на норму труда внедрения закупленного оборудования. При этом реконструируется оборудование, используемого при разработке норм труда, а при характеристиками оборудования и инвентаря, используемого при разработке норм труда, а при отсутствии типовых норм труда - с оборудованием, применяемым в учреждении.

3.5. (ПК-2.2)

Следует ли корректировать нормы труда после принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в медицинской организации? Ответ обоснуйте.

Примечание: Нормативно-правовыми актами предусмотрена возможность, но не обязанность пересмотра норм труда в указанном случае.

Индикаторы достижения компетенции:

- ПК-2.3. Разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации по системам оплаты труда

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. (ПК-2.3)

Какие нормативно-правовые акты относятся к федеральному уровню регулирования деятельности медицинских учреждений?

а) Программа государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи гражданам, федеральные законы, Приказы Минздрава, Постановления Правительства РФ;

б) Приказы Минздрава и федеральные законы;

в) Федеральные законы, Приказы Минздрава, Постановления Правительства РФ;

1.2. (ПК-2.3)

Программа государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи

позволяет обеспечивать население:

а) первичной медико-санитарной, специализированной, скорой и паллиативной медицинской помощью;

б) первичной медико-санитарной и специализированной;

в) скорой и паллиативной медицинской помощью.

1.3. (ПК-2.3)

В рамках территориальной программы оказания медицинской помощи (далее ОМС) и базовой программы ОМС учреждения здравоохранения получают денежные средства за оказание медицинской помощи при наступлении страхового случая из:

а) объема заключенных договоров и установленных тарифов;

б) объема заключенных договоров;

в) установленных тарифов.

1.4. (ПК-2.3)

Какие показатели эффективности работы обязаны раскрывать медицинские учреждения:

а) показатели, утвержденные в государственном задании, показатели эффективности для руководителей медицинских учреждений;

б) показатели, утвержденные в государственном задании;

в) показатели эффективности для руководителей медицинских учреждений (критерии стимулирующих выплат).

1.5. (ПК-2.3)

Программой государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи устанавливаются:

а) перечень форм, видов и условий медицинской помощи, оказываемой бесплатно, заболелания и состояния, лечение которых бесплатно, а также категории граждан, которым может быть оказана такая помощь;

б) перечень форм, видов и условий медицинской помощи, оказываемой бесплатно;

в) заболелания и состояния, лечение которых бесплатно, а также категории граждан, которым может быть оказана такая помощь.

1.6. (ПК-2.3)

Тарифы на оказание помощи и штрафы за несвоевременное оказание помощи или некачественную помощь утверждаются в рамках Тарифного соглашения области (ВО).

Тарифы на оказание помощи и штрафы за несвоевременное оказание помощи или некачественную помощь устанавливаются:

а) Департаментом здравоохранения ВО и Департаментом финансов ВО, Территориальным центром областного управления здравоохранения ВО, страховыми медицинскими организациями;

б) Департаментом здравоохранения ВО и Департаментом финансов ВО, Территориальным центром областного управления здравоохранения ВО, страховыми медицинскими организациями;

в) страховыми медицинскими организациями, союзом медицинских сообществ «Ассоциация работников здравоохранения Воронежской области» и Воронежской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.7. (ПК-2.3)

Кто осуществляет координацию систем нормирования в медицинских организациях:

а) главный бухгалтер;

б) заместитель главного врача по экономическим вопросам;

в) руководитель хирургического отделения.

1.8. (ПК-2.3)

При отсутствии в учреждении специализированного структурного подразделения по нормированию труда, выполнение работ, связанных с нормированием труда может быть возложено:

а) на структурное подразделение (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности учреждения, организации труда и заработной платы;
б) на специалиста, занимающегося экономической безопасностью медицинской организации;
в) на руководителя структурного подразделения.

1.9. (ПК-2.3)
Уточните, какой организационно-распорядительный документ медицинской организации содержит информацию об организационной структуре, перечне наименований должностей и профессий по каждому структурному подразделению и в целом по организации, о количестве штатных единиц;
а) положение о персонале;
б) положение о системе нормирования труда;
в) штатное расписание.

1.10. (ПК-2.3)
Может ли в медицинской организации формироваться несколько штатных расписаний:
а) может, если в организации применяются различные источники финансирования (субсидии на выполнение государственного задания и средства, полученные от платных услуг) деятельно-ности и оплаты труда работников;
б) может, если принято решение формировать данный документ по видам медицинской помощи; в) не может, штатное расписание формируется единым.

1.11. (ПК-2.3)
Кто подписывает штатное расписание медицинской организации:
а) руководитель кадровой службы, главный бухгалтер;
б) руководитель организации, главный бухгалтер;
в) руководитель организации, руководитель кадровой службы.

2. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. (ПК-2.3)
Государственное задание должно содержать информацию о:
Ответ: Качество и объеме оказываемых услуг, их состав, порядок оказания, порядок контроля за исполнением государственного задания, а также требования к отчетности

2.2. (ПК-2.3)
Когда государственное задание считается не выполненным?
Ответ: Если не был достигнут объем установленных услуг (работ) или их качество

2.3. (ПК-2.3)
Если государственное задание не будет выполнено, на учреждение накладываются административная ответственность в каком размере?
Ответ: Статья 15.15.5-1 КоАП РФ устанавливает за невыполнение государственного задания предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от ста до одной тысячи рублей;

2.4. (ПК-2.3)
Если государственное задание не будет выполнено повторно, на учреждение накладываются административная ответственность в каком размере?
Ответ: Статья 15.15.5-1 КоАП РФ устанавливает при повторном совершении правонарушений – наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей

2.5. (ПК-2.3)
На осуществление государственного задания выделяются средства в форме субсидий, размер которых зависит от каких факторов?

Ответ: нормативные расходы на оказание услуг, прописанных в государственном задании, нормативные расходы на содержание недвижимого имущества, а также ценного движимого имущества

2.6. (ПК-2.3)

Условия целевого финансирования учреждения, направленного на выполнение государственного задания, регламентируются каким нормативным документом?
Ответ: ст. 78.1 Бюджетного кодекса РФ

2.7. (ПК-2.3)

Штатное расписание служит основой для:
Ответ: формирования фонда оплаты труда и является первичным учетным документом по учету кадров

2.8. (ПК-2.3)

Показатели результативности деятельности, порядок их применения и объем (доля) финансирования средств, направляемых на осуществление выплат по результатам оценки результативно-сти деятельности медицинских организаций, устанавливаются:
Ответ: Тарифным соглашением. При этом коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и регулируемыми системами оплаты труда в медицинских организациях, в том числе системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, необходимо предусмотреть стимулирующие выплаты медицинским работникам за достижение аналогичных показателей.

2.9. (ПК-2.3)

Может ли медицинская организация устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды и обуви, участвующие по сравнению с типовыми нормами защиты работников от вредных факторов и условий труда:
Ответ: имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения

2.10. (ПК-2.3)

На кого распространяются нормы медицинской этики, формализованные в ведомственных или локальных нормативных правовых актах:
Ответ: распространяются на медицинских работников, которые осуществляют профессиональную деятельность на основании трудового договора, заключенного с медицинской организацией

2.11. (ПК-2.3) Как поступить, если в отношении должности работника медицинской организации нет типовых норм труда или норм, установленных на региональном уровне:
Ответ: можно разработать нормы труда самостоятельно, ориентируясь на Методические рекомендации (п. 17 Методиче-ских рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных) (муниципаль-ных) учреждениях.

Индикаторы достижения компетенции:

- ПК-2.4. анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулиро-вания персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результа-ты деятельности

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

1.1. (ПК-2.4)

Как должен планироваться бюджет по оплате труда?
а) с превышением расходной части над доходной;
б) с превышением доходной части над расходной;
в) расходы должны соответствовать доходам;
г) с возможностью создания резервов на следующий год.

- 1.2. (ПК-2.4) Какие выплаты не относятся к фонду оплаты труда сотрудников организации здравоохранения?
- а) оплата труда основного персонала
 б) оплата труда персонала параклинических учреждений
 в) оплата труда персонала вспомогательных подразделений
 г) оплата пособий по временной нетрудоспособности.
- 1.3. (ПК-2.4) Из чего складывается тарифная сетка?
- а) совокупность раздельных по разрядам оплаты труда тарифных ставок;
 б) совокупность раздельных по разрядам оплаты труда корректирующих коэффициентов;
 в) совокупность раздельных по разрядам оплаты труда тарифных ставок;
 г) совокупность раздельных по разрядам оплаты труда тарифных ставок.
- 1.4. (ПК-2.4) Что отражает тарифный коэффициент?
- а) уровень квалификации работника;
 б) уровень ответственности работника;
 в) во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов сетки выше ставки первого разряда;
 г) все верно.
- 1.5. (ПК-2.4) В каких разрядах по тарификации распределены врачи?
- а) в 13-17 разрядах ЕТС;
 б) в 9-13 разрядах ЕТС;
 в) в 18-21 разрядах ЕТС;
 г) в 22-26 разрядах ЕТС.
- 1.6. (ПК-2.4) Какие размеры тарифной сетки встречаются чаще всего?
- а) корректирующих коэффициентов;
 б) тарифных коэффициентов;
 в) тарифных ставок;
 г) корректирующих и тарифных коэффициентов.
- 1.7. (ПК-2.4) Какие надбавки к тарифному окладу назначаются в учреждениях здравоохранения?
- а) за специфику труда;
 б) за стаж работы;
 в) за непрерывный стаж работы в одной организации;
 г) за квалификационную категорию.
- 1.8. (ПК-2.4) Что не имеют право выполнять руководители организации в пределах фонда заработной платы?
- а) устанавливать доплаты за совмещение должностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 б) предусматривать средства на оказание материальной помощи;
 в) устанавливать надбавки за высокие профессиональные, творческие, производственные достижения в работе, сложность и напряженность труда;
 г) приобретать оборудование.
- 1.9. (ПК-2.4) Сколько квалификационных уровней предусмотрено в профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал"?
- а) пять;

- б) четыре;
- в) три;
- г) два.

1.10. (ПК-2.4)

Какой метод анализа экономической эффективности используется для сравнения различных альтернатив лечения в разрезе расходов и исходов заболеваемости?

- а) анализ и минимизации затрат;
- б) анализ польза-ценность;
- в) анализ стоимость – выгода;
- г) анализ стоимость – эффективность.

1.11. (ПК-2.4)

К профессиональной квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал" не относится должность:

- а) сестры-хозяйки;
- б) инструктора по лечебной физкультуре;
- в) продавца оптики;
- г) медицинского регистратора.

2. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

2.1. (ПК-2.4)

В форме статистической отчетности «Сведения о численности и оплате труда работников сферы здравоохранения по категориям персонала» (форма № 3П-здрав) районной больницы ука-зано, что общий фонд оплаты труда (ФОТ) составил 143 099,4 тыс. руб., ФОТ за счет средств бюджетов – 22 221,3 тыс. руб., ФОТ за счет средств обязательного медицинского страхования (ОМС) – 118 051,5 тыс. руб., ФОТ за счет приносящей доход деятельности – 2 826,6 тыс. руб. Выполняется ли контрольное соотношение по этим показателям? Ответьте однозначно. Пример ответа: нет.

Ответ: да

Решение: $22\ 221,3 + 118\ 051,5 + 2\ 826,6 = 143\ 099,4$

2.2. (ПК-2.4)

В форме статистической отчетности «Сведения о численности и оплате труда работников сфе-ры здравоохранения по категориям персонала» (форма № 3П-здрав) районной больницы ука-зано, что общий фонд оплаты труда (ФОТ) составил 143 099,4 тыс. руб., ФОТ за счет средств бюджетов – 22 321,3 тыс. руб., ФОТ за счет средств обязательного медицинского страхования (ОМС) – 118 051,5 тыс. руб., ФОТ за счет приносящей доход деятельности – 2 826,6 тыс. руб. Выполняется ли контрольное соотношение по этим показателям? Ответьте однозначно. Пример ответа: нет.

Ответ: да

Решение: $22\ 321,3 + 118\ 051,5 + 2\ 826,6 > 143\ 099,4$

2.3. (ПК-2.4)

Определить и оценить влияние изменения темпа роста производительности и средней зара-ботной платы на затраты. Исходные данные: темпы роста производительности труда 103%, темп роста средней заработ-ной платы 102%.

Решение: темп роста производительности труда опережает темп роста средней заработной платы, что снизило затраты на – 0,98% ((102-103) / 102) * 100

Ответ: затраты снижены на – 0,98%

2.4. (ПК-2.4)

Определить абсолютное и относительное отклонение от планируемой переменной части затрат на оплату труда (Фотпер.). Исходные данные:

ФОТ (пер.) по плану 480 тыс. руб., фактически 400 тыс. руб. План по оказанию медицинских услуг выполнен на 120 %.

Ответ: Абсолютное отклонение + 80 тыс. руб. Относительное – 0

2.5. (ПК-2.4)

Определить и оценить эффективность стимулирующих выплат руководящим работникам мед. учреждения:

Исходные данные:

Выполнение плана по профилактическим осмотрам населения – 100 %. Выполнение плана по повышению заработной платы мед. работникам учреждения – 100%. Определить среднюю за-работную плату руководящим работникам с учетом стимулирующих выплат:

Ответ: Эффективно. При меньшей численности критерии эффективности выполнены. ФОТ снизился, а средняя заработная плата не изменилась 50 тыс. руб.

2.6. (ПК-2.4)

Определить влияние изменения численности мед. персонала и производительности труда на конечные результаты деятельности мед. организации.

Исходные данные:

Доход по плану 5000 тыс. руб., фактически 5400 тыс. руб., среднесписочная численность по плану 100 чел., фактически 102 чел. Расчитать производительность труда.

Ответ: Доход увеличен за счет производительности труда на 300 тыс. руб., за счет увеличения численности на 100 тыс. руб.

2.7. (ПК-2.4)

Определить и оценить влияние изменения численности и средней заработной платы на фонд оплаты труда (ФОТ), расчитать темпы роста по всем показателям.

Исходные данные:

ФОТ по плану 2000 тыс. руб., фактически 2300 тыс. руб., численность персонала 40 чел. по плану, фактически 42 чел. Темп роста производительности труда 106%.

Ответ: Рост ФОТ не обоснован, так как опережает темп роста средней заработной платы и производительности труда. Темп роста ФОТ 115%, средней заработной платы 110%, произ-водительности труда 106%.

2.8. (ПК-2.4)

Расчитать затраты на оплату труда мед. персонала, определить темпы роста по всем исход-ным данным и оценить эффективность использования фонда оплаты труда (ФОТ): эффективно , неэффективно и почему:

Исходные данные, тыс. руб.:

	план	факт
Доход	61450	62500
ФОТ	25800	26750
Оплато-отдача		

Ответ: не эффективно, так как темпы роста дохода и плато-отдачи ниже темпа роста ФОТ

2.9. (ПК-2.4)

Фонд оплаты труда (ФОТ) персонала районной больницы за 2022 г. составил 143 100 тыс. руб., в том числе ФОТ врачей (кроме зубных) – 37 000 тыс. руб. Расчитайте удельный вес ФОТ вра-чей в общем ФОТ.

Ответ: укажите в виде целого числа в %, единицу измерения не пишите. Пример ответа: 28

Ответ: 26

Решение: $37\ 000 / 143\ 100 \times 100 = 26$

2.10. (ПК-2.4)

Фонд оплаты труда (ФОТ) персонала районной больницы за 2022 г. составил 143 100 тыс. руб., в том числе ФОТ руководителей – 9 714 тыс. руб., ФОТ вспомогательного персонала – 26 479

тыс. руб. Выполняется ли рекомендация о том, что ФОТ руководителей и вспомогательного персонала в совокупности не должен превышать 40% от общего ФОТ по учреждению? Ответ: да

Решение: $(9\ 714 + 26\ 479) \times 100 / 143\ 100 = 25,3\% < 40\%$

2.11. (ПК-2.4)

Фонд оплаты труда (ФОТ) персонала районной больницы за 2021 г. составил 132 253 тыс. руб., в том числе ФОТ за счет средств областного медицинского страхования (ОМС) – 110 713 тыс. руб. ФОТ персонала больницы за 2022 г. составил 143 100 тыс. руб., в том числе ФОТ за счет средств ОМС – 118 052 тыс. руб.? Увеличилась или уменьшилась доля ФОТ за счет ОМС в общем ФОТ в 2022 г. по сравнению с 2021 г.?

Пример ответа: увеличилась

Ответ: уменьшилась

Решение: $(110\ 713 \times 100 / 132\ 253) > (118\ 052 \times 100 / 143\ 100)$