

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой
экономического анализа и аудита

Л.С. Коробейникова

24.04.2023 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 20.04.2023 г.

8. Учебный год: 2024/2025

курс: 2

Сессия: 2,3

Набор 2023 г.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цели освоения учебной дисциплины в рамках:

– формирование у обучающихся целостного представления о современных подходах к организации и нормированию труда в медицинских организациях; видах и способах расчета нормативов труда; формах и системах оплаты труда;

– получение обучающимися навыков практического применения законодательных актов при организации труда.

Задачи учебной дисциплины:

– получение целостного представления о процессах, явлениях и тенденциях современной организации труда;

– освоение обучающимися приемов и методов решения вопросов систем организации труда;

– изучение правовой основы организации труда.

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПП:

Дисциплина «Нормирование и оплата труда в медицинских организациях» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений в соответствии с частью 51 основ-ной профессиональной образовательной программы подготовки магистров по направлению 38.04.01 «Экономика».

Дисциплина рассчитана на обучающихся, обладающих знаниями в области экономики и планирования здравоохранения, правового обеспечения системы здравоохранения, бухгалтерского учета и отчетности организаций государственного сектора, внутреннего контроля, финансового контроля в государственном секторе, анализа финансово-хозяйственной деятельности организации здравоохранения.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотносимые с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенции) и индикаторами их достижения:

Компетенция	Индикаторы	Название	Код
ПК-2	анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и расходов на оплату труда	способен	ПК-2.1
	планирует	потребность в трудовых ресурсах и расходах на оплату труда на отдельных этапах персонально-трудовой деятельности медицинской организации	ПК-2.1
	определяет	потребность в формировании численности персонала и оптимизации расходов на оплату труда медицинских организаций;	ПК-2.1
	уметь: работать с элементами нормативно-правового регулирования деятельности медицинской организации в области оплаты труда;	владеет (иметь навыки(и)): навыками расчета потребности в персонале и формировании расходов на оплату труда персонала медицинской организации;	ПК-2.2
	разрабатывает	нормы труда персонала медицинской организации	ПК-2.2
		знать: нормативно-правовую базу, регламентирующую нормирование труда в медицинских организациях;	ПК-2.2
		уметь: осуществлять анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда; применять методы расчета норм и нормативов труда в медицинских организациях;	ПК-2.2
		владеет (иметь навыки(и)): навыками расчета и актуализации норм труда персонала	ПК-2.2

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

13. Трудоёмкость 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 совершенству-ет локальные нормативные акты медицин-ской организа-ции по си-стем оплаты труда персона-ла</p>	<p>ПК-2.3</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>на конечные результаты деятельности на основании с целью выявления влияния ских решений с целью выявления влияния для обоснования оптимальных управленче-оплаты труда и стимулирования персонала эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации; знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p>
<p>знать: законодательные акты и нормативно-справочную документацию в области опла-ты труда медицинских организаций;</p> <p>уметь: работать с экономическо-правовой информацией, уметь её классифицировать, систематизировать по объектам планирова-ния и нормирования; разрабатывать внут-ренние организационно-распорядительные документы, регламентирующие порядок нормирования и оплаты труда в медици-наских организациях;</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>ПК-2.4</p>	<p>на конечные результаты деятельности на основании с целью выявления влияния ских решений с целью выявления влияния для обоснования оптимальных управленче-оплаты труда и стимулирования персонала эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации; знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p>	<p>на конечные результаты деятельности на основании с целью выявления влияния ских решений с целью выявления влияния для обоснования оптимальных управленче-оплаты труда и стимулирования персонала эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации; знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p>

Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК	Содержание раздела дисциплины	Наименование раздела дисциплины	№ п/п
1. Лекции			
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», разменно на портале «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...</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, фоторафия рабочего времени, моментные наблюдения. Проверки по нормам труда</p>	<p>Принципы формирования систем нормирования труда медицинских организаций</p>	1.1
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», разменно на портале «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...</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>	1.2
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», разменно на портале «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...</p>	<p>Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструирование штатного расписания. Типовые штаты: их при рода, 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</p>	<p>Нормы труда и штатное расписание</p>	1.3
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», разменно на портале «Электронный университет ВУ» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=...</p>	<p>Нормативно-правовая база, регламентирующая оплату труда в медицинских организациях. Система оплаты труда в здравоохранении. Классификация видов выплат медицинским работникам. Формирование фонда оплаты труда медицинской организации. Профсоюзная квалификация групп должностей в медицинских организациях. Тарификация в медицинских организациях: понятие, порядок проведения, особенности. Порядок определения специальности работника. Условия осуществления и пути решения. Условия осуществления выплаты вознаграждения. Условия осуществления выплаты стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей</p>	<p>Оплата труда в здравоохранении</p>	1.4

	<p>тей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер. Профсоюзные 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=10444</p>	<p>Кадровая политика и система мотивации в здравоохранении. Показатели качества выполнения работ медицинским персоналом. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом. Критерии качества выполнения работ медицинским персоналом и их влияние на размер стимулирующих выплат, эффективный контракт: проделаны 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>1.5 Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении</p>
2. Практические занятия		
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10444</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, фоторафия рабочего времени, моменты наблюдения. Проверки по нормам труда</p>	<p>2.1 Принципы формирования систем нормирования труда медицинских организаций</p>
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10444</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>2.2 Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях</p>
<p>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет» https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=10444</p>	<p>Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструкция штатных расписаний. Штатные нормативы и типовые штаты: их приращение, 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>2.3 Нормы труда и штатное расписание</p>

№	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.		Шилова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 136 с. Современные подходы к планированию и развитию сети медицинских организаций / В.М.

а) основная литература:

ХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необ-

ря.

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

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

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. Второй этап включает непосредствен- ся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: выполнение задания на самостоя- Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся- втии самостоятельного мышления.

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

к прохождению текщей и промежуточной аттестации в соответствии с рекомендациями практических задач, 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 документов, составляющих правовую базу осуществления деятельности организации- значенному преподавателем, а также сверх него (по желанию обучающихся); изучение норма- Освоение лекционных материалов, преподавателем, по плану, обо- обучающийся.

работы, как лекции, практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы <https://edu.vsu.ru/>). В процессе преподавания дисциплины используются также 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:

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

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

д) дополнительная литература:

№	п/п	Источник
4.		Комментарии к нормам труда в здравоохранении / Р.У. Хабриев, В.М. Шипова, С.М. Гаджиева. Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2017. – 144 с.
5.		Нормы труда медицинских работников поликлиник: иллюзии и реальность / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 168 с.
6.		Организация и технология нормирования труда в здравоохранении / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 312 с.
7.		Сборник нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере здравоохранения / В.М. Шипова; 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. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2019. – 96 с.
9.		Управление и экономика здравоохранения: учебное пособие / А.И. Вялова, В.З. Кучеренко, В.А. Раизберг и др.; под ред. А.И. Вялова. – 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. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 168 с.
19.		Организация и технология нормирования труда в здравоохранении / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 312 с.
20.		Современные подходы к планированию и развитию сети медицинских организаций / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 136 с.
21.		Штатное расписание медицинской организации / В.М. Шипова; 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 учебнические, стулья, доска).
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 учебнические, стулья, доска)

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации:

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижений компетенции	Оценочные средства	Опрос	Тестирование	Практические задания	Ситуационная задача	Тестирование контрольная работа	Практические задания и совершенствование локальные нормативные акты медицинской организации по сти-телям оплаты труда персонала	ПК-2.3 разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации по сти-телям оплаты труда персонала	Практические задания	Тестирование	Практические задания	Перечень вопросов практические задания										
1.					1.1. Принципы формирования системы нормирования труда медцинской организации	1.2. Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	1.3. Нормы труда и штатное расписание	1.4. Оплата труда в здравоохранении	1.5. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2.1. Принципы нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	2.3. Нормы труда и штатное расписание	2.4. Оплата труда в здравоохранении	2.5. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2.2. Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	2.3. Нормы труда и штатное расписание	2.4. Оплата труда в здравоохранении	2.5. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2.2. Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	2.3. Нормы труда и штатное расписание	2.4. Оплата труда в здравоохранении	2.5. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2.2. Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	2.3. Нормы труда и штатное расписание	2.4. Оплата труда в здравоохранении	2.5. Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении

20.1. Текущий контроль успеваемости
Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:
Решение контрольных работ, ситуационных задач, тестовых заданий (условие уточняется при актуализации содержания дисциплины).

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуру оценивания

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, а именно руководителем департамента 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 учреждения 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 департаментом здравоохранения Воронежской области. В течение года допускаются 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 логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, свидетельствовать об умении пользоваться понятиями аппаратом, 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:

Удовлетворительно	Положительный уровень	Считается при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих об элементарных знаниях в сфере, охватываемой дисциплиной, неумении применить теоретические знания при решении задач
Неудовлетворительно	—	Считается при незнании и непонимании контрольных вопросов. При выявлении неудовлетворительной оценки преподаватель должен объяснить учащемуся недостатки ответа, при использовании ни обучающимся не разрешенных на занятиях материалов

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 здравоохранения:

- 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) единовременные 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 получена за аттестационный тест, соответствует количеству тестовых заданий. За каждое правильно

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:

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

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 дополнително 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, привлекавшимся 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 двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) должностного оклада, 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 типовых норм времени.
6. Применяемые методики определения норм численности на основе типовых норм обслуживания.
7. Применяемые методики определения норм обслуживания на основе типовых норм 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. Этапы 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. Этапы 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 компенсационного характера.
25. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
26. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер.
27. Профессиоанальные 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 медицинских работников с критериями оценки качества работы медицинской организации и ее руководителей.

41. Влияние специфики здравоохранения на разработку критериев оценки качества труда

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

43. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и иных работников.

44. Хронометраж рабочего времени, обработка результатов, методы обработки.

45. Принципы формирования системы нормирования труда медицинской организации.

46. Методы нормирования труда в здравоохранении.

47. Способы изучения затрат рабочего времени.

48. Схема формирования численности медицинских работников.

49. Измерение затрат труда медицинского персонала.

50. Фотохронометражные наблюдения.

51. Хронометражные замеры.

52. Фотография рабочего времени.

53. Моментные наблюдения.

54. Проверки по нормам труда.

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

56. Нормы труда и штатное расписание.

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

58. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструкция штатных расписаний.

59. Штатные нормативы и типовые штаты: их природа, особенности, положительные и отрицательные стороны.

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

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

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

63. Кадровая политика и система мотивации в здравоохранении.

64. Показатели качества выполняемых работ медицинским персоналом.

65. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом.

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

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

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

69. 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, норма обслуживания.

«отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «от-

основе имеющейся информации.

- владение навыками нормирования и оплаты труда в медицинских организациях на

- знание действующих нормативных и правовых документов;

- умение связывать теорию с практикой;

- знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;

Для оценивания на экзамене используются следующие показатели:

практического задания.

проведения аттестации, затем устно раскрывает теоретические вопросы и поясняет решение

умений и навыков. Обучающийся вначале излагает свой ответ на бланках документов для

находятся, и практические задания, позволяющие оценить степень сформированности его

КММ включают теоретические вопросы, позволяющие оценить качество знаний обу-

Описание технологии проведения

Преподаватель _____ А.В. Чуриков

изменения в штатное расписание в течение года или утверждать новое?

Есть ли установленная форма штатного расписания в бюджетных учреждениях? Можно вносить

3. Задача

ты труда: содержание, противоречия и пути решения.

2. Специальная оценка условий труда и ее влияние на компенсационные выплаты и размер фонда опла-

1. Способы изучения затрат рабочего времени.

Контрольно-измерительный материал №2

Вид контроля _____ экзамен

Вид аттестации _____ промежуточная

форма обучения _____ заочное

курс _____ 2 курс

Дисциплина _____ Нормирование и оплата труда в медицинских организациях

Направление подготовки _____ 38.04.01 «Экономика»

_____.20

_____. Л.С. Коробейникова

экономического анализа и аудита

Зав. кафедрой

УТВЕРЖДАЮ

Преподаватель _____ А.В. Чуриков

группы должностей?

Каким документом определены профессиональные работники? Какие существуют профессиональные квалификационные

3. Задача

государственной тайне» на формирование штатного расписания.

2. Влияние лицензирования медицинской деятельности и требований федерального закона «О

При несогласии обучающегося с оценкой он вправе обратиться в промежуточную аттестационную комиссию на общих основаниях.

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

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, осуществляет 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, 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, демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, осуществляет 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
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 полностью
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, осуществляет 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 КОМПЕТЕНЦИИ

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 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 рабочим 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 госпитализированных больных на 1 должность;

б) в количествеоек на 1 должность;

в) в количестве затраченного времени на одного больного;

г) в количестве госпитализированных 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 нормировано;
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 должен основываться 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 плано-нормативными показателями, регламентирующими работу поликлиник, являются
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 Г.А. Лопова;
г) расчет плановых показателей объема деятельности стационаров больницы 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 разряд оплаты врача по ЕТС?
Ответ: 11

2.3. (ПК-2.1) Какой минимальный разряд оплаты труда среднего медработника по ЕТС?
Ответ: 5

2.4. (ПК-2.1) Какой минимальный разряд оплаты труда руководителя лечебно-профилактического учреждения - ня по ЕТС?
Ответ: 14

2.5. (ПК-2.1) Какой предельный размер премии медицинского работника может составить?
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 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 19600 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 19600 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 x 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) нормативы;
- в) показатели.

1.4. (ПК-2.2)

... по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительные время, 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) нормативы;
- в) показатели.

1.5. (ПК-2.2)

Существуют следующие нормативы:

- а) нормативы по труду, нормативы времени, нормативы численности.
- б) нормативы времени, нормативы численности;
- в) нормативы по труду, нормативы времени.

1.6. (ПК-2.2)

При классификации методов нормирования труда выделяют:

- а) опытный и документальный 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

- 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;

3. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

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 (укрупненная норма труда) и законченный комплекс работ (комплексная норма труда)».

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

2.4. (ПК-2.2) Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы численности в здравоохранении выражаются в виде штатных нормативов и типовых штатов».

Ответ: нет

2.3. (ПК-2.2) Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда в медицинской организации не регламентируются в процессе внедрения эффективного контракта».

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

2.1. (ПК-2.2) Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда применяются при составлении штатного расписания медицинской организации».

(короткие)

2. ОТКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

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»;

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 учредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке.

в) средства контроля.

1.2. (ПК-2.3)

Какие нормативно-правовые акты относятся к федеральному уровню регулирования деятельности:
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;

1.1. (ПК-2.3)

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

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

Принимает участие в разработке норм труда в установленном порядке, но не обязанность пересмотра норм труда в установленном порядке.
Принимает участие в разработке норм труда в установленном порядке, но не обязанность пересмотра норм труда в установленном порядке.

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.

3.4. (ПК-2.2)
Медицинское учреждение закупает новое оборудование, следует ли учесть этот факт при расчете норм труда? Ответ обоснуйте.
Принимает участие в закупке нового оборудования учреждения, учитывается при расчете норм труда, а при характеристике оборудования, использовании при разработке норм труда, а при отсутствии типовых норм труда - с оборудованием, применяемым в учреждении.

3.3. (ПК-2.2)
Определите штатную численность социальных работников организации социального обслуживания (Ч^ш), которая рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего планируемые невыходные работников (К^н), и отношения численности получателей социальных услуг в годовом исчислении (N) к годовой норме нагрузки социального работника (Н^н), если К^н = 1,10; N = 270 чел./час; Н^н = 9,0 чел./час.

3.2. (ПК-2.2)
Норма численности (Н^н) рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего планируемые невыходные работников (К^н), и отношения общих затрат времени на объем работы за год (Т^о) к годовому нормативному фонду рабочего времени одного работника за год (Ф^н). Определите количество должностей служящих для формирования штатного расписания в медицинском учреждении, если К^н = 1,005; Т^о = 78 000 ч; Ф^н = 1800 ч.

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?
Принимает участие в нормировании работ, связанных с нормированием труда, могут быть привлечены работники кадровой службы, бухгалтерии, подразделения по организации труда и заработной платы.

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

Программа государственной гарантии оказания гражданам 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 учреждение 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 рассчитывать 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 государственной гарантии оказания гражданам медицинской помощи предусмотрены:

- а) перечень форм, видов и условий медицинской помощи, оказываемой бесплатно, обслуживания и стоимости оказания помощи;
- б) перечень форм, видов и условий медицинской помощи, оказываемой бесплатно, а также категории граждан, которым может быть оказана такая помощь;
- в) обслуживание и стоимость, 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 Воронежской области (ВО), заключаемого между:

- а) Департаментом здравоохранения ВО и Департаментом финансов ВО, Территориальным фондом обязательного медицинского страхования ВО, страховыми медицинскими организациями, союзом медицинских работников здравоохранения Воронежской области, союзом медицинских работников областного сообщества «Ассоциация «Ассоциация Воронежской области» и Воронежской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ;
- б) Департаментом здравоохранения ВО и Департаментом финансов ВО, Территориальным фондом обязательного медицинского страхования ВО, страховыми медицинскими организациями, союзом медицинских работников здравоохранения Воронежской области» и Воронежской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.7. (ПК-2.3)

Кто выполняет координатором разработки системы 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 находится вопрос; кад- рового обеспечения деятельности учреждения, организации 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 со- держит информацию об организационной структуре, перечне наименований должностей и про- фессий 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) деятель- ности и оплаты труда работников; б) может, если принято решение формировать данный документ по видам медицинской помо- щи; 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:** качестве 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 накладывается адми- нистративная ответственность в каком размере? **Ответ:** Статья 15.15.5-1 КоАП РФ устанавливает за невыполнение государственного задания штраф 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 накладывается 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

2.6. (ПК-2.3)

Условия целевого финансирования учреждений, направленного на выполнение государственных заданий, 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 учётным документом по учёту кадров

2.8. (ПК-2.3)

Показатели результативности деятельности, порядок их применения и объём (для) финансирования вых 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительства 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, заключённого 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 Минтруда России от 31.05.2013 N 235 (п. 17 Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях).

1.1. (ПК-2.4)

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

1. ЗАКРЫТЫЕ ЗАДАНИЯ

ты деятельности

Индикаторы достижения компетенции:
- ПК-2.4. анализует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты

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 меняются 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 учреждении 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 доли 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 заболевания?

- 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 областного 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 областного 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 профилактическому осмотру населения – 100%. Выполнение плана по повышению заработной платы мед. работников с учетом стимулирующих выплат:

ФОТ, по плану 1000 тыс. руб., фактически 900 тыс. руб. Среднесписочная численность по плану 20 чел., фактически – 18 чел.

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. Рассчитать 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), рассчитать 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)

Рассчитать 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
61450	62500
25800	26750
ФОТ	ФОТ
Оплато-отдача	Оплато-отдача

Ответ: не эффективно, так как темпы роста дохода и оплато-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. Рассчитайте 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: $37\ 000 \times 100 / 143\ 100 = 26$

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?

Ответьте однозначно. Пример ответа: нет

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