

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

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  
Набор 2023 г.
- Курс: 2  
Сессия: 2,3

Рабочая программа переутверждена на 2024 год набора  
Заседанием кафедры № 9 от 18.04.2024

  
зав. каф. ЭАиА Л.С. Коробейникова

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- 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 системы организации труда;
- изучение правовой основы организации труда.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Нормирование и оплата труда в медицинских организациях» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 основной 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, внутрихозяйственного контроля, финансового контроля в государственном секторе, анализа финансово-хозяйственной деятельности организаций здравоохранения.

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

Компетенция		Индикаторы		Планируемые результаты обучения
Код	Название	Код	Название	
ПК-2	способен анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и расходов на оплату труда	ПК-2.1	планирует потребность в трудовых ресурсах и расходах на оплату труда персонала медицинской организации	знать: сущность экономических явлений и процессов в их взаимосвязи в области формирования численности персонала и оптимизации расходов на оплату труда медицинских организаций; уметь: работать с элементами нормативно-правового регулирования деятельности медицинских организаций в области оплаты труда; владеть (иметь навык(и)): навыками расчета потребности в персонале и формировании расходов на оплату труда персонала медицинской организации;
		ПК-2.2	разрабатывает нормы труда персонала медицинской организации	знать: нормативно-правовую базу, регламентирующую нормирование труда в медицинских организациях; уметь: осуществлять анализ имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда; применять методы расчета норм и нормативов труда в медицинских организациях; владеть (иметь навык(и)): навыками разработки и актуализации норм труда персонала

				в медицинских организациях; применения методик определения норм труда путем коррекции типовых норм труда с учетом специфики деятельности организации;
		ПК-2.3	разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации по системам оплаты труда персонала	знать: законодательные акты и нормативно-справочную документацию в области оплаты труда медицинских организаций; уметь: работать с экономическо-правовой информацией, уметь её классифицировать, систематизировать по объектам планирования и нормирования; разрабатывать внутренние организационно-распорядительные документы, регламентирующие порядок нормирования и оплаты труда в медицинских организациях; владеть (иметь навык(и)): навыками сбора и подготовки экономической информации для нормирования и оплаты труда в медицинских организациях;
		ПК-2.4	анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности	знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации; уметь: систематизировать показатели и методы проведения анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации; владеть (иметь навык(и)): основными методами, способами и методиками анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала для обоснования оптимальных управленческих решений с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности медицинской организации;

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

**Форма промежуточной аттестации – экзамен**

**13. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	по сессиям		
		№ 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	

### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Принципы формирования системы нормирования труда медицинской организации	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	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
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», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
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 расписаний. 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 «О государственной тайне» на формирование штатного расписания	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
1.4	Оплата труда в здравоохранении	Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда в медицинских организациях. Системы и формы оплаты труда в здравоохранении, построение, виды выплат и доплат, особенности. Разновидности сдельных и повременных систем оплаты труда. История развития систем оплаты труда работников здравоохранения. Классификация видов выплат медицинским работникам. Формирование фонда оплаты труда медицинской организации. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и иных 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 и размеры выплат компенсационного характера. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>

		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	
1.5	Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	Кадровая политика и система мотивации в здравоохранении. Показатели качества выполняемых работ медицинским персоналом. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом. Критерии качества выполняемых работ медицинским персоналом и их влияние на размер стимулирующих выплат, эффективный контракт: проблемы и практика применения. Взаимосвязь критериев качества выполняемых работ медицинских работников с критериями оценка качества работы медицинской организации и ее руководителя. Влияние специфики здравоохранения на выработку 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	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Принципы формирования системы нормирования труда медицинской организации	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	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
2.2	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», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>
2.3	Нормы труда и штатное расписание	Штатное расписание медицинских организаций: назначение и особенности формирования в здравоохранении. Практические вопросы, возникающие при формировании штатного расписания. Реконструирование штатных расписаний. 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 «О государственной тайне» на формирова-	«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ» <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a>

		ние штатного расписания	
2.4	Оплата труда в здравоохранении	<p>Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда в медицинских организациях. Системы и формы оплаты труда в здравоохранении, построение, виды выплат и доплат, особенности. Разновидности сдельных и повременных систем оплаты труда. История развития систем оплаты труда работников здравоохранения. Классификация видов выплат медицинским работникам. Формирование фонда оплаты труда медицинской организации. Профессионально-квалификационные группы должностей медицинских и иных 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 и размеры выплат компенсационного характера. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, 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 ВГУ»  <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a></p>
2.5	Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	<p>Кадровая политика и система мотивации в здравоохранении. Показатели качества выполняемых работ медицинским персоналом. Показатели эффективности врачей и медицинского персонала за рубежом. Критерии качества выполняемых работ медицинским персоналом 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 медицинской организации и ее руководителя. Влияние специфики здравоохранения на выработку 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>«Нормирование и оплата труда в медицинских организациях», размещенного на портале «Электронный университет ВГУ»  <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id</a></p>

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Контроль	Всего
1.	Принципы формирования системы нормирования труда медицинской организации	2	2	50		54
2.	Организация нормирования	2	4	48		54

	ния труда в медицинских организациях в современных условиях					
3.	Нормы труда и штатное расписание	2	4	40		46
4.	Оплата труда в здравоохранении	2	4	40		46
5.	Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2	2	39		43
6.	Контроль				9	9
Итого:		10	16	217	9	252

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

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

Освоение лекционных материалов, предоставляемых преподавателем, по плану, обозначенному преподавателем, а также сверх него (по желанию обучающихся); изучение нормативных документов, составляющих правовую базу осуществления деятельности организаций различных форм собственности в Российской Федерации; изучение основных и дополнительных литературных источников; подготовку к обсуждению проблемных ситуаций и решений практических задач, предложенных преподавателем для самостоятельной работы; подготовку к прохождению текущей и промежуточной аттестации в соответствии с рекомендациями преподавателя.

Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна.

При подготовке к практическому занятию обучающийся может воспользоваться консультацией преподавателя. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Бюджетные учреждения: планирование, учет, анализ и контроль : учебник / коллектив авторов; [под ред. Д.А. Ендовицкого]. – Москва : КНОРУС, 2021. – 804 с.
2.	Современные подходы к планированию и развитию сети медицинских организаций / В.М. Шипова; под ред. Р.У. Хабриева. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2014. – 136 с.

3.	Штатное расписание медицинской организации / В.М. Шипова; 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. 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. Вялков, В.З. Кучеренко, Б.А. Райзберг и др.; под ред. А.И. Вялкова. – 3-е изд., доп. – Москва : ГЭОТАР-Медиа, 2013. – 664 с.
10.	Экономика здравоохранения / под ред. М.Г. Колосницыной, 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. Шамшурина, В.И. Шамшурин; под общ.ред. А.В. Решетникова. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 303 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

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

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 ученические, стулья, доска).
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Специализированная мебель
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Компьютеры с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, специализированная мебель (столы ученические, 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) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	1.1. Принципы формирования системы нормирования труда медицинской 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	ПК-2 способен анализировать эффективность использования трудовых ресурсов и расходов на оплату труда	ПК-2.1 планирует потребность в трудовых ресурсах и расходах на оплату труда персонала медицинской организации	Опрос Тестирование
	2.2. Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях 2.3. Нормы труда и штатное расписание 2.4. Оплата труда в здравоохранении		ПК-2.2 разрабатывает нормы труда персонала медицинской организации	Практические задания Ситуационная задача Тестирование Контрольная работа
	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		ПК-2.3 разрабатывает и совершенствует локальные нормативные акты медицинской организации по системам оплаты труда персонала	Практические задания Тестирование
	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		ПК-2.4 анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности	Практические задания Тестирование
Промежуточная аттестация, форма контроля: экзамен				Перечень вопросов Практические задания

## 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Решение контрольной работы, ситуационных задач, тестовых заданий (условие уточняет при актуализации содержания дисциплины):

### 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 здравоохранения лицом, уполномоченным на изменение условий его трудового договора, 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 учреждений здравоохранения утверждена приказом Минздравмедпрома 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 допускается внесение изменений в штатное расписание. При этом данные изменения также подлежат согласованию

#### Ситуационная задача

по теме «Оплата труда в здравоохранении»

Какие сроки предусмотрены 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 выданные задания по решению ситуационной задачи по вариантам в течение 45 минут.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
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 понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины	<i>Повышенный уровень</i>	<i>Отлично</i>
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	<i>Базовый уровень</i>	<i>Хорошо</i>

Ставится при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих об элементарных знаниях в сфере, охватываемой дисциплиной, неумении применить теоретические знания при решении задач	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ставится при незнании и непонимании контрольных вопросов. При выставлении неудовлетворительной оценки преподаватель должен объяснить обучающемуся недостатки ответа, при использовании обучающимся не разрешенных на зачете материалов	–	Неудовлетворительно

### 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 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 выданные 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:

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

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 оплачивать работу, 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты составляет не менее одинарной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Описание технологии проведения

Обучающиеся выполняют выданные 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 на задание 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 оценочных 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 технологических (трудовых процессов) в медицинской организации.
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. 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, регулирующая оплату труда в медицинских организациях.
39. Критерии качества выполняемых работ медицинским персоналом и их влияние на размер стимулирующих выплат, эффективный контракт: проблемы и практика применения.
40. Взаимосвязь критериев качества выполняемых работ медицинских работников с критериями оценка качества работы медицинской организации и ее руководителя.

41. Влияние специфики здравоохранения на выработку критериев оценки качества труда медицинских работников.
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. Реконструирование 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 представлены 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.

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?

Преподаватель \_\_\_\_\_ А.В. Чуриков

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 №2

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?

Преподаватель \_\_\_\_\_ А.В. Чуриков

#### Описание технологии проведения

КИМ включают теоретические вопросы, позволяющие оценить качество знаний обучающегося, 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.

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.

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

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

--	--

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет понятийным аппаратом, знанием 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. Ответ отличается логической последовательностью, четкостью, умением делать аргументированные выводы	<i>Отлично</i>
Обучающийся владеет понятийным 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. Допускает отдельные упущения при ответах, однако основное содержание вопроса раскрыто полно	<i>Хорошо</i>
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	<i>Удовлетворительно</i>
Не владеет понятийным аппаратом, демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, суждения 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	<i>Неудовлетворительно</i>

По решению кафедры оценки за экзамен могут быть выставлены по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра, но не ранее, чем на заключительном занятии.

Соотношение критериев и шкалы выставления оценки за экзамен по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий):

Критерии оценивания	Шкала оценок
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	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 3,5 включительно до 4,5	Хорошо
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	Удовлетворительно

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



**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 медицинских организаций;
- 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 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 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.

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 должности основывается 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, 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 (верно все, кроме одного)

- 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. Попова;
- 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 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 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 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 участок 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 труд 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 длительное 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 .... Выберите из списка пропущенное слово:

- а) плотности проживания;
- б) частоты госпитализаций;
- 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 учредителя, 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 рекомендуется 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 медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях».

**Ответ:** да

2.6. (ПК-2.2)

Укажите, верно ли утверждение (да или нет): «Нормы труда могут определяться на отдельный вид работ, взаимосвязанную группу работ (укрупненная норма 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?

**Пример решения:** к выполнению работ, связанных с нормированием труда, могут быть привлечены работники кадровой службы, бухгалтерии, подразделений по организации труда и заработной платы.

### 3.2. (ПК-2.2)

Норма численности ( $H_n$ ) рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего планируемые невыходы 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 ( $\Phi_n$ ). 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.

**Пример решения:** 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 ( $Ч_{ш}$ ), которая рассчитывается как произведение коэффициента, учитывающего планируемые невыходы 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.,  $H_n = 9,0$  чел./час.

**Пример решения:** 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.

**Пример решения:** Да, при закупке нового оборудования учреждениям рекомендуется проводить сравнительный расчет влияния на норму труда внедрения закупаемого оборудования. При этом рекомендуется предусмотреть сравнение характеристик закупаемого оборудования с характеристиками оборудования, использованного при разработке типовых 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.

**Пример решения:** 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:

- Программа государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи гражданам, Федеральные законы, Приказы Минздрава, Постановления Правительства РФ;
- Приказы Минздрава и Федеральные законы;
- Федеральные законы, Приказы Минздрава, Постановления Правительства РФ;

### 1.2. (ПК-2.3)

Программа государственных гарантий бесплатного 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 учреждения здравоохранения получают денежные средства за оказание медицинской помощи при наступлении страхового случая исходя 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 медицинского учреждения;
- б) показатели, утвержденные в государственном задании;
- в) показатели эффективности для руководителей медицинского учреждения (критерии стимулирующих выплат).

#### 1.5. (ПК-2.3)

Программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи регламентируются:

- а) перечень форм, видов и условий медпомощи, оказываемой бесплатно, заболевания и состояния, лечение которых бесплатно, а также категории граждан, которым может быть оказана такая помощь;
- б) перечень форм, видов и условий медпомощи, оказываемой бесплатно;
- в) заболевания 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 Воронежской области (ВО), заключаемого между:

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

#### 1.7. (ПК-2.3)

Кто выступает 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 находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности учреждения, организации труда и заработной платы;
- б) на специалиста, занимающегося экономической безопасностью медицинской организации;
- в) на руководителя хирургического отделения.

#### 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) деятельности 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:** 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 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 накладывается административная ответственность в каком размере?

**Ответ:** Статья 15.15.5-1 КоАП РФ устанавливает при повторном совершении правонарушения – 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 недвижимости, а также ценного движимого имущества

2.6. (ПК-2.3)

Условия целевого финансирования учреждений, 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) финансовых средств, направляемых на осуществление выплат по результатам оценки результативности деятельности медицинских организаций, устанавливаются:

**Ответ:** Тарифным соглашением. При этом коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими системы 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, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту 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, утвержденные Приказом Минтруда России от 31.05.2013 N 235 (п. 17 Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях).

Индикаторы достижения компетенции:

- ПК-2.4. анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты 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 разделенных по разрядам оплаты труда тарифных ставок;
- б) совокупность разделенных по разрядам оплаты труда корректирующих коэффициентов;
- в) совокупность разделенных по разрядам оплаты труда тарифных коэффициентов;
- г) совокупность разделенных 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 учреждения 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 организаций 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 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 N ЗП-здрав) районной больницы указано, 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 односложно.

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 сферы здравоохранения по категориям персонала» (форма N ЗП-здрав) районной больницы указано, 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 односложно.

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 соотношения темпа роста производительности и средней заработной платы на затраты.

Исходные данные: темпы роста производительности труда 103%, темп роста средней заработной 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 заработную плату руководящим работникам 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 производительность 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%, производительности труда 106%.

#### 2.8. (ПК-2.4)

Рассчитать затраты на оплату труда мед персонала, определить темпы роста по всем исходным 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. Рассчитайте удельный вес ФОТ врачей 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 односложно. 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 обязательного 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:  $(110\ 713 \times 100 / 132\ 253) > (118\ 052 \times 100 / 143\ 100)$