

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
экономического анализа и аудита

  
Коробейникова Л.С.

14.05.2025 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 № 8 от 17.04.2025 г.
  8. Учебный год: 2026/2027  
Набор 2025 г.
- Курс: 2  
Сессия: 2,3

## 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	<p>знать: законодательные акты и нормативно-справочную документацию в области оплаты труда медицинских организаций;</p> <p>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;</p> <p>владеть (иметь навык(и)): навыками сбора и подготовки экономической информации для нормирования и оплаты труда в медицинских организациях;</p>
		ПК-2.4	анализирует эффективность применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации с целью выявления влияния на конечные результаты деятельности	<p>знать: основные направления анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>уметь: систематизировать показатели и методы проведения анализа эффективности применения форм и систем оплаты труда и стимулирования персонала медицинской организации;</p> <p>владеть (иметь 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;</p>

## 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	14	6	8	
в том числе: лекции	6	2	4	
практические	8	4	4	
лабораторные	-	-	-	
Самостоятельная работа	121	30	91	
Форма промежуточной аттестации (зачет с оценкой – 0 час. / экзамен – 9 час.)	9	-	9	
Итого:	144	36	108	

### 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 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 се-	«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>

		стер. 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 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	«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 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>
2.4	Оплата труда в здравоохранении	Нормативно-правовая база, регулирующая оплату труда в медицинских организациях. Си-	«Нормирование и оплата труда в медицинских

	нии	<p>стемы 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>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	1	1	24		26
2.	Организация нормирования труда в медицинских организациях в современных условиях	1	1	24		26
3.	Нормы труда и штатное расписание	1	2	24		27

4.	Оплата труда в здравоохранении	1	2	24		27
5.	Построение стимулирующих систем оплаты труда в здравоохранении	2	2	25		29
6.	Контроль				9	
Итого:		6	8	121	9	144

#### 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 уточняется 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	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Удовлетворительно</i>
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	–	<i>Неудовлетворительно</i>

## 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 оценки 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	<i>Отлично</i>

отличается логической последовательностью, четкостью, умением делать аргументированные выводы	
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.