

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.06.2026 13:39:41
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca16484036a8cbb3c509a9531e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Борзунов И.В.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования
16 декабря 2025 г.
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| Наименование дисциплины | Оплата труда в здравоохранении |
| Направление подготовки | 38.03.01 Экономика |
| Профиль | Экономика здравоохранения |
| Форма обучения | очно-заочная |
| Год набора | 2026 |
| Разработана: | |
| Доцент, к.э.н. | |
| Зубарева А.О. | |
| Ст.преподаватель | |
| Перминова И.М. | |

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 3 |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП | 3 |
| 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ | 3 |
| 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП | 3 |
| 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН | 4 |
| 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ | 5 |
| 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 6 |
| 8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ | 9 |
| 9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 9 |
| 10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 10 |
| 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 11 |

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

| | |
|---------|---|
| ФГОС ВО | Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования- бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954) |
|---------|---|

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины "Оплата труда в здравоохранении" – является изучение теоретических основ, важнейших понятий, принципов организации и оплаты труда персонала медицинского учреждения. Получение навыков решения практических задач в сфере организации оплаты труда в медицинских организациях. Обучение использованию в профессиональной деятельности механизмов стимулирования работников учреждений здравоохранения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

| Промежуточная аттестация | Часов | | | | | З.е. |
|-----------------------------|------------------|--------------------------------|--------|---|--|------|
| | Всего за семестр | Контактная работа (по уч.зан.) | | | Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых | |
| | | Всего | Лекции | Практические занятия, включая курсовое проектирование | | |
| Семестр 8 | | | | | | |
| Зачет | 108 | 16 | 8 | 8 | 88 | 3 |
| Семестр 9 | | | | | | |
| Экзамен, Контрольная работа | 144 | 16 | 8 | 8 | 119 | 4 |
| | 252 | 32 | 16 | 16 | 207 | 7 |

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

| Шифр и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенций |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| аналитический | |

| | |
|---|---|
| ПК-3 Способность на основе анализа информации, полученной из медицинских информационных систем, строить стандартные теоретические и эконометрические модели, адаптировать их практическому применению в медицинских учреждениях | ИД-1.ПК-3 Знать: основы экономических процессов и явлений, методики анализа и адаптации экономических моделей под нужды социально-значимых учреждений |
| | ИД-2.ПК-3 Уметь: строить, адаптировать теоретические эконометрические модели, анализировать. |
| | ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт (трудовые действия) адаптации экономических моделей под нужды социально-значимых учреждений |

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

| Тема | Наименование темы | Всего часов | Контактная работа .(по уч.зан.) | | | Самост. работа | Контроль самостоятельной работы |
|------------------|---|-------------|---------------------------------|--------------|----------------------|----------------|---------------------------------|
| | | | Лекции | Лабораторные | Практические занятия | | |
| | | | | | | | |
| Семестр 8 | | 104 | | | | | |
| Тема 1. | Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их | 52 | 4 | | 4 | 44 | |
| Тема 2. | Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в | 52 | 4 | | 4 | 44 | |
| Семестр 9 | | 135 | | | | | |
| Тема 3. | Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала | 46 | 4 | | 2 | 40 | |

| | | | | | | | |
|---------|--|----|---|--|---|----|--|
| Тема 4. | Реализация материальногостимулирования в рамках систем оплаты труда (ПК-3) | 46 | 4 | | 2 | 40 | |
| Тема 5. | Расчет заработной платы врачей прииспользовании систем оплаты труда (ПК-3) | 43 | | | 4 | 39 | |

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

| Раздел/Тема | Вид оценочного средства | Описание оценочного средства | Критериооценивания |
|---|-----------------------------------|--|---------------------------------------|
| Текущий контроль (Приложение 4) | | | |
| 1-3 | Тест (приложение 4) | Тест на 25 вопросов | По 1 баллу за каждый правильный ответ |
| 4-5 | Задачи (приложение 4) | Задачи по расчету заработной платы | По 5 балльной шкале |
| Промежуточная аттестация (Приложение 5) | | | |
| 8 семестр (За) | Билет для зачета (приложение 4) | Билет содержит два теоретических вопроса | По 5 балльной шкале |
| 9 семестр (Эк) | Билет для экзамена (приложение 5) | Билет содержит один теоретический вопрос и одно практическое задание | По 5 балльной шкале |

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

| Показатель оценки | По 5-балльной системе | Характеристика показателя |
|-------------------|-----------------------|---|
| 100% - 85% | отлично | обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне |
| 84% - 70% | хорошо | обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответаи т.д.) |
| 69% - 50% | удовлетворительно | обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. |
| 49 % и менее | неудовлетворительно | обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для |
| 100% - 50% | зачтено | характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» |
| 49 % и менее | не зачтено | характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно» |

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

| |
|---|
| <p>Тема 1. Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении(ПК-3)</p> <p>Этапы реформирования системы оплаты труда работников учреждений здравоохранения. Переход учреждений здравоохранения от единой тарифной сетки (ЕТС) на новые системы оплаты труда(НСОТ). Отличия НСОТ от ЕТС. Переход на профессиональные квалификационные группы (ПКГ). Структура заработной платы. Должностной оклад – основа формирования заработной платы медицинских работников. Выплаты компенсационного характера. Выплаты стимулирующего характера.</p> |
| <p>Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)</p> <p>Законодательство Российской Федерации в части формирования систем оплаты труда в социальной сфере. Нормативно-правовые акты Министерства здравоохранения Российской Федерации, определяющие требования к системам оплаты труда в медицинских организациях.</p> |
| <p>Тема 3. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)</p> <p>Разработка организационной технологии внедрения НСОТ для медицинских работников. Принципы организационной технологии. Теоретические подходы к разработке Положения об оплате труда медицинской организации и адаптация к практическому применению. Формирование ПКГ; оптимизация кадрового состава и исключение неэффективных расходов по оплате труда; проверка соблюдения требований законодательства в отношении НСОТ; разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера, а также выбор критериев для их начисления; разработка автоматизированной информационной системы (АИС), используемой для расчета величины отдельных составляющих ЗП; решение организационных задач по внедрению НСОТ.</p> |
| <p>Тема 4. Реализация материального стимулирования в рамках систем оплаты труда (ПК-3)</p> <p>Модели оплаты труда персонала по результату. Эффективный контракт. Модели оплаты труда персонала, ориентированные на достижение показателей количества и качества труда- особенности современного этапа развития системы здравоохранения. Эффективный контракт как вид трудового договора. Разработка показателей оценки деятельности различных структурных подразделений организации и категорий персонала. Проблемы оценки труда персонала в соответствии с утвержденными показателями результативности.</p> |

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

| |
|--|
| <p>Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)</p> <p>Дискуссия по основным понятиям в части оплаты труда, изложенным в законодательных нормативно-правовых актах РФ.</p> |
|--|

| |
|--|
| <p>Тема 3. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)</p> <p>Дискуссия по вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы в медицинской организации по разработке и внедрению системы оплаты труда. 2. Состав, структура и основные элементы Положения об оплате труда медицинской организации |
| <p>Тема 4. Реализация материального стимулирования в рамках систем оплаты труда (ПК-3)</p> <p>Семинар по вопросам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль эффективного контракта в достижении поставленных целей и задач. 2. Методы установления критериев результативности труда различных категорий персонала. 3. Оценка труда персонала в соответствии с критериями результативности отдельных структурных подразделений медицинской организации |
| <p>Тема 5. Расчет заработной платы врачей при использовании систем оплаты труда (ПК-3)</p> <p>Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня; средний медицинский и фармацевтический персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор).</p> |

7.3. Содержание самостоятельной работы

| |
|--|
| <p>Тема 2. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)</p> <p>Изучение литературных источников. Подготовка к практическим и семинарским занятиям</p> |
| <p>Тема 3. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)</p> <p>Изучение литературных источников. Подготовка к практическим и семинарским занятиям</p> |
| <p>Тема 4. Реализация материального стимулирования в рамках систем оплаты труда (ПК-3)</p> <p>Изучение литературных источников. Подготовка к практическим и семинарским занятиям</p> |
| <p>Тема 5. Расчет заработной платы врачей при использовании систем оплаты труда (ПК-3)</p> <p>Изучение литературных источников. Подготовка к практическим и семинарским занятиям</p> |

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрен

7.4. Электронное портфолио обучающегося
размещается контрольная работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Приложение 6

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Горелов Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 163 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/539195>

Дополнительная литература:

1. Карякин Н. Н., Романов С. В., Абаева О. П. Оплата труда медицинских работников: учебное пособие. - Санкт-Петербург: СпецЛит, 2017. - 93, [2]

2. Складская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 302 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2085962>

3. Ошкордина Оплата труда в здравоохранении. Тесты. Тест 1. Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 6 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202412/30.docx>

4. Ошкордина Оплата труда в здравоохранении. Тесты. Тест 2. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 6 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202412/31.docx>

5. Ошкордина Оплата труда в здравоохранении. Тесты. Тест 3. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2024. - 5 – Режим доступа: <https://libw.usue.ru/202412/32.docx>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Microsoft Office 2016. Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Тг000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии - Без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Вопросы к зачету

1. Формы и системы оплаты труда
2. Основные функции и принципы заработной платы
3. Структура заработной платы – сущность и от каких факторов зависит
4. Основные модели (системы) оплаты труда на основе тарифной системы.
5. Определение величины заработной платы при повременной форме оплаты труда
6. Формирование заработной платы при сдельной форме оплаты труда
7. Дополнительная заработная плата – что включает. В чем отличие доплат от надбавок?
8. Основные нормативно-правовые акты, определяющие заработную плату в здравоохранении.
9. Состав, структура и значение Единых рекомендаций по оплате труда в отраслях бюджетной сферы
10. Единые принципы оплаты труда
11. Дифференцированная оплата труда как метод экономического управления
12. Должностной оклад – понятие, состав.
13. Профессиональные квалификационные группы- сущность, примеры.
14. Профессиональные квалификационные группы врачебного персонала
15. Профессиональные квалификационные группы среднего медицинского персонала
16. Профессиональные квалификационные группы младшего медицинского персонала
17. Причины и предпосылки введения новой системы оплаты труда.
18. Основные отличия оплаты труда по единой тарифной сетке и новой системы оплаты труда
19. Этапы перехода от единой тарифной сетки к новой системе оплаты труда
20. Проблемы систем оплаты труда в Российской Федерации

Вопросы к экзамену

1. Экономическая сущность заработной платы
2. Формы и системы оплаты труда
3. Основные функции и принципы заработной платы
4. Структура заработной платы – сущность и от каких факторов зависит

5. Основные модели (системы) оплаты труда
6. Основные нормативно-правовые акты, определяющие заработную плату в здравоохранении.
7. Дифференцированная оплата труда как метод экономического управления
8. Основные отличия оплаты труда по единой тарифной сетке и новой системы оплаты труда
9. Факторы, влияющие на размер стимулирующих выплат работника
10. Методы оптимизации штатного расписания медицинской организации
11. Структура фонда заработной платы (ФЗП) в организациях здравоохранения.
12. Методы расчета планового фонда оплаты труда в здравоохранении
13. Анализ источников финансирования, учитываемых при формировании фонда оплаты труда в учреждении.
14. Технология разработки Положения об оплате труда в медицинской организации
15. Виды компенсационных доплат и чем они определяются
16. Виды стимулирующих доплат и чем они определяются
17. Разработка критериев оценки количества и качества труда персонала медицинской организации
18. Учет критериев оценки качества и результативности труда при определении стимулирующих выплат
19. Эффективный контракт как вид трудового договора - формализованные признаки и особенности в здравоохранении
20. Особенности и проблемы оплаты труда в здравоохранении в современных экономических условиях

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Вопросы к зачету (ПК-3)

1. Рассчитайте заработную плату врача-терапевта федерального ЛПУ, имеющего первую квалификационную категорию и стаж работы 8 лет. Базовый оклад в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 12 800 руб., повышающий коэффициент 1,14. Выплата компенсационного характера отсутствует. Врач получает выплату стимулирующего характера в размере 41% от базового оклада.
2. Рассчитайте заработную плату врача-хирурга областного ЛПУ, имеющего высшую квалификационную категорию и стаж работы 15 лет. Базовый оклад врача в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 13 500 руб., повышающий коэффициент 1,44. Выплата компенсационного характера – 15%. В данном месяце врачу причитается выплата стимулирующего характера в размере 84% от базового оклада.
3. Рассчитайте заработную плату врача-оториноларинголога областного ЛПУ, имеющего ученую степень кандидата медицинских наук и первую квалификационную категорию, стаж работы 4 года. Базовый оклад врача в данном ЛПУ составляет 14 000 руб., повышающий коэффициент 1,72. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата стимулирующего характера – 45%.
4. Рассчитайте заработную плату операционной медицинской сестры, работающей в федеральном ЛПУ. Она имеет высшую квалификационную категорию и стаж работы 12 лет. Базовый оклад в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 8 550 руб., повышающий коэффициент 1,32. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 10%, выплата стимулирующего характера – 79%.
5. Рассчитайте заработную плату врача-дерматовенеролога областного ЛПУ, имеющего ученую степень кандидата медицинских наук и высшую квалификационную категорию, стаж работы 14 лет. Базовый оклад – 13 500 руб., повышающий коэффициент 1,9. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата стимулирующего характера – 82%.
6. Рассчитайте заработную плату врача акушера-гинеколога областного ЛПУ, имеющего вторую квалификационную категорию, стаж работы 3 года. Базовый оклад – 13 500 руб., повышающий коэффициент 1,44. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы отсутствует, выплата стимулирующего характера – 67%.

Примерные практические задания к экзамену (ПК-3)

1. Определите состав показателей оценки деятельности врача кардиолога центральной районной больницы населенного пункта с численностью населения 220 тыс. человек для начисления стимулирующих выплат.

2. Рассчитайте затраты, связанные с заменой лиц, уходящих в отпуск по врачебному персоналу

Средняя заработная плата на одну должность – 78500 руб.

Количество должностей, подлежащих замене – 12

Продолжительность отпуска – 31 календарный день

| Категория персонала | Средняя заработная плата на 1 должность, руб. | Среднемесячное число календарных дней - 29,4 | Среднедневная заработная плата | Кол-во должностей подлежащих замене | Продолжительность отпуска 1 работника | Итого дней отпуска | Сумма расходов на год, руб. |
|---------------------|---|--|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

3. Рассчитайте расходы на оплату персонала за работу в ночное время

Количество физических лиц, работающих в ночное время – врачи – 3, средний медперсонал – 52, Младший медперсонал – 12

Количество ночных часов на одного в год 2928

Средняя заработная плата на одну врачебную должность – 75200 руб.

Средняя заработная плата на одну должность среднего медицинского персонала – 38130 руб.

Средняя заработная плата на одну должность младшего медперсонала – 35200 руб.

Процент выплаты за ночные часы – 20%

| Категория персонала | Кол-во физических лиц, работающих в ночь | Кол-во ночных часов (8) | Общее число ночных дежурств в год | Средняя зар. плата в час, руб. | Размер доплаты в час, % | Сумма расходов на год, руб. |
|---------------------|--|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

4. Рассчитайте размер стимулирующей части фонда оплаты труда медицинской организации, работающей в системе обязательного медицинского страхования:

средства ОМС, поступившие за отчетный период – 130 млн. руб.; доля средств ОМС, предназначенная для оплаты труда – 58%; средства, поступившие от приносящей доход деятельности, направляемые на оплату труда – 15 млн. руб.; базовый фонд оплаты труда, сформированный за отчетный период – 65 млн. руб.; сумма средств, направленных на уплату финансовых санкций по результатам вневедомственной экспертизы качества

лечения, относимая на фонд оплаты труда – 0,7млн. руб.

5. Рассчитайте заработную плату врача-эндокринолога, имеющего высшую квалификационную категорию и стаж работы 15 лет. Базовый оклад в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 22100 руб., повышающий коэффициент 1,25. Выплата компенсационного характера отсутствует. Врач получает выплату стимулирующего характера в размере 40% от базового оклада.

6. Рассчитайте заработную плату врача акушера-гинеколога, имеющего первую квалификационную категорию, стаж работы 7 лет. Базовый оклад – 22 500 руб., повышающий коэффициент 1,30. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы отсутствует, выплата стимулирующего характера – 55%.

7. Рассчитайте затраты, связанные с заменой лиц, уходящих в отпуск по среднему медицинскому персоналу

Средняя заработная плата на одну должность – 38250 руб.

Количество должностей, подлежащих замене – 26

Продолжительность отпуска – 28 календарных дней

| Категория персонала | Средняя заработная плата на 1 должность, руб. | Среднемесячное число календарных дней - 29,4 | Среднедневная заработная плата | Кол-во должностей подлежащих замене | Продолжительность отпуска 1 работника | Итого дней отпуска | Сумма расходов на год, руб. |
|---------------------|---|--|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| | | | | | | | |

8. Рассчитайте заработную плату медицинской сестры процедурной. Первая квалификационная категория, стаж работы 10 лет. Базовый оклад 12 500 руб., повышающий коэффициент 1,1. Выплата компенсационного характера – 15%, выплата стимулирующего характера – 35%.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

| № | Правильный ответ | Содержание задания | Компетенция | Индикатор достижения компетенции |
|---|------------------|--|-------------|---|
| 1 | | Формы оплаты труда регламентируются: а) Трудовым кодексом РФ; б) Налоговым кодексом РФ в) Гражданским кодексом РФ Выбрать правильный ответ | ИД-1.ПК-3 | Знать особенности экономических процессов и явлений |
| 2 | | Плательщиками единых страховых взносов являются: а) физические лица; б) юридические лица; | ИД-1.ПК-3 | Знать особенности экономических процессов и явлений |

| | | | | |
|---|--|--|-----------|---|
| | | <p>в) работодатели юридические лица. Выбрать правильный ответ</p> | | |
| 3 | | <p>Налогооблагаемой базой для исчисления налога на доходы физических лиц является: а) фонд оплаты труда всего персонала медицинского учреждения; б) доход от основного заработка каждого работника; в) все виды доходов каждого отдельного работника; г) выручка медицинского учреждения; Выбрать правильный ответ</p> | ИД-1.ПК-3 | Знать о экономических процессах и явлениях |
| 4 | | <p>Работник имеет право на: а) постоянное повышение заработной платы; б) профессиональную подготовку, переподготовку в порядке, установленном законодательством; в) требовать получения его согласия для временного перевода на другую работу во всех случаях. Выбрать правильный ответ</p> | ИД-2.ПК-3 | Уметь строить и адаптировать теоретические эконометрические модели |
| 5 | | <p>Составляющие заработной платы медицинского работника: а) минимальный оклад б) должностной оклад в) выплаты компенсационного характера г) выплаты стимулирующего характера Выбрать правильные ответы</p> | ИД-2.ПК-3 | Уметь строить и адаптировать теоретические эконометрические модели |
| 6 | | <p>Рассчитайте заработную плату врача-терапевта медицинского учреждения, имеющего первую квалификационную категорию. Оклад в данном учреждении – 18 500 руб., выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особым характером работ – 15%, персональный повышающий коэффициент 1,9. Врач получает выплату стимулирующего характера в размере 41% от оклада, районный коэффициент -1,15</p> | ИД-3.ПК-3 | Иметь практический опыт (трудовые действия) адаптации экономических моделей к нужды социально значимых учреждений |
| 7 | | <p>Рассчитайте затраты, связанные с заменой лиц, уходящих в отпуск по врачебному персоналу</p> | ИД-3.ПК-3 | Иметь практический опыт (трудовые действия) |

| | | | | |
|----|--|---|-----------|--|
| | | Средняя заработная плата на одну должность – 78500 руб. Количество должностей, подлежащих замене – 12 Продолжительность отпуска – 31 календарный день; Среднемесячное число календарных дней – 29,4. | | действия) адаптаци экономич моделей нужды социально значимых учрежден |
| 8 | | При планировании выплат по на оплату труда, начислений на выплаты по оплате труда какой документ формируется в обязательном порядке и содержит в себе оклады работников, объем штатной численности и др. | ИД-3.ПК-3 | Иметь практичес опыт (тру, действия) адаптаци экономич моделей нужды социальнo значимых учреждений |
| 9 | | В соответствии с каким документом указывается наименование должностей в штатном расписании учреждения здравоохранения | ИД-1.ПК-3 | Знать о экономич процессов явлений |
| 10 | | Сколько составляет с 01.01.2023 величина единого тарифа страховых взносов страховых взносов? | ИД-1.ПК-3 | Знать о экономич процессов явлений |

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

**Приложение 6
к рабочей программе**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании кафедры
экономики социальной сферы

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ

КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

по дисциплине

Оплата труда в здравоохранении

ЦЕЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа выполняется студентами всех профилей подготовки по направлению **38.03.01- Экономика»,** изучающими дисциплину **«Оплата труда в здравоохранении».** Данная работа предназначена для закрепления знаний основ теории, методологии и практики по основным темам курса.

Целью работы является закрепление и развитие навыков самостоятельной работы студентов с литературными источниками по заданной тематике курса, анализировать и обобщать собранные материалы, делать выводы о состоянии и развитии изучаемой темы, формирование практических навыков.

Контрольная работа выполняется в письменном виде и оформляется с учетом требований, утвержденных приказом ректора УрГЭУ от 05.12.2018г. № 552/1.

Работа должна отличаться четкостью и последовательностью изложения материала, а также быть структурирована следующим образом:

титальный лист;

содержание;

введение;

эссе по теме

выполнение практического задания на данных конкретной организации

заключение;

список использованной литературы.

Для качественного выполнения контрольной работы необходимо ознакомиться с содержанием учебной программы по дисциплине. Это необходимо для того, чтобы понять содержание данной учебной дисциплины, круг вопросов, которые предстоит освоить, и определить место и значимость контрольных заданий в общей структуре дисциплины.

Подготовка контрольной работы включает следующие этапы:

1 Выбор темы эссе

2. Сбор данных, необходимых для выполнения практического задания

2 Составление плана работы.

3 Подбор литературы по избранной теме и изучение литературных источников и нормативно-инструктивных материалов.

4 Написание и оформление контрольной работы в соответствии с предъявляемыми требованиями.

5. Подготовка результатов проведенной работы в виде презентации (доклада).

Список рекомендуемой литературы:

- Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Текст] : Учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 412 с. <https://www.biblio-online.ru/bcode/433272>
- Генкин, Б. М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки 38.03.01 "Экономика" квалификация (степень) "бакалавр" / Б. М. Генкин. - Москва : Норма: ИНФРА-М, 2014. - 352 с. <http://znanium.com/go.php?id=469892>

Дополнительная литература не более 4 источников

- Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях [Текст] : Учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 163 с. <https://www.biblio-online.ru/bcode/438423>
- Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях [Текст] : Учебник и практикум / Н. А. Горелов. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 174 с. <https://www.biblio-online.ru/bcode/437482>

Лапшова, О. А. Оплата труда персонала [Текст] : Учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 330 с. <https://www.biblio-online.ru/bcode/433046>

**СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
"Оплата труда в здравоохранении"**

Контрольная работа включает выполнение двух заданий.

Задание 1. Подготовка эссе (7-10 стр.)

Эссе - письменная работа, целью подготовки которой является системное осмысление теоретических и практических вопросов организации оплаты труда в здравоохранении.

Ознакомившись с программой курса, студенты должны выбрать темы подготовки эссе и приступить к подбору источников литературы. Рекомендуются сначала изучить общие работы и учебные пособия по оплате труда персонала, материальных и нематериальных ее видов, а затем тематические статьи и электронные ресурсы. Приветствуется поиск студентом дополнительной справочной и специальной литературы.

Распределение тем для подготовки эссе.

| Первая буква фамилии | № темы | Первая буква фамилии | № темы | Первая буква фамилии | № темы |
|----------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|
| А, Х | 1 | К | 10 | У | 19 |
| Б, Ц | 2 | Л | 11 | Ф | 20 |
| В, Ч | 3 | М | 12 | | |
| Г, Ш | 4 | Н | 13 | | |
| Д, Щ | 5 | О | 14 | | |
| Е, Э | 6 | П | 15 | | |
| Ж, Ю | 7 | Р | 16 | | |
| З, Я | 8 | С | 17 | | |
| И | 9 | Т | 18 | | |

Темы эссе

- Сущность и экономическое содержание заработной платы.
- Правовое и экономическое регулирование оплаты труда в здравоохранении.
- Нормирование труда в здравоохранении – теория и практика.
- Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности работников медицинской организации.
- Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
- Проблемы организации оплаты труда в здравоохранении на современном этапе.
- Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
- Стимулирующие системы оплаты труда и их применение в медицинских организациях.
- Основные направления государственного регулирования оплаты труда, его функции и методы.
- Социальная эффективность стимулирования труда работников.
- Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
- Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
- Методы оценки профессиональных и личностных качеств работников в здравоохранении.
- Методики оценки количества и качества труда в здравоохранении.
- Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в стимулирующих системах оплаты труда на современном этапе.
- Методы учета трудового вклада медицинского персонала в итоги коллективного труда.
- Внеэкономические стимулы и мотивы.
- Основные принципы и функции заработной платы в здравоохранении.

- Роль и значение стимулирующих выплат в формировании заработной платы медицинского персонала.
- Методы разработки критериев оценки труда работников медицинской организации.

Задание 2

Практическое задание

Цель выполнения практического задания:

- привитие навыков самостоятельного применения теоретических знаний, анализа имеющихся данных, оценки правильности решения;
- формирование навыков самостоятельной работы с научной и учебной литературой, нормативными актами конкретных медицинских и фармацевтических организаций;
- привитие навыков разработки и обоснования практических управленческих решений в сфере оплаты труда персонала;

Тема: Анализ ситуации в сфере стимулирования персонала на примере конкретной организации, разработка мер материального стимулирования труда.

Стимулирование – это метод воздействия на трудовое поведение работника опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия. Воздействие через стимулы обычно оказывается сильнее прямого воздействия, но по своей организации оно сложнее последнего. Деление стимулов на «материальные» и «моральные» условно, поскольку они взаимосвязаны

Деньги как мотиватор заслуживают особого внимания, т. к. очень много людей считают их универсальным средством удовлетворения потребностей с абсолютным мотивационным потенциалом.

Изменения нормативно-правового характера в настоящее время позволяют руководителям медицинских организаций разрабатывать и внедрять различные методы экономического управления. Одним из них является материальное стимулирование медицинских работников путем внедрения системы стимулирующей оплаты труда в зависимости от объема и качества медицинской помощи.

Разработка и внедрение стимулирующей системы оплаты труда связаны с определенными экономическими, правовыми и организационными трудностями. Указанное обстоятельство не должно являться препятствием для внедрения этой системы в деятельность медицинских организаций, поскольку подобные системы призваны решать главную задачу - улучшение качества медицинского обслуживания при материальной заинтересованности медицинских работников в результатах своего труда

Задание:

1. На примере нормативно-правовых актов конкретной медицинской или фармацевтической организации проанализировать действующую систему оплаты труда персонала, внешних и внутренних факторов ее формирования по следующим критериям:

- совпадает ли система оплаты труда с основными целями медицинской организации: увеличение объемных и качественных показателей деятельности, обеспечение социальной защищенности медицинских работников, сохранение кадров и т.д.;

- каким образом и из каких источников финансирования происходит формирование фонда оплаты труда, в том числе фонда материального поощрения (ФМП), выявить взаимосвязь формирования ФОТ со способами оплаты медицинской помощи;

- учитывает ли система материального стимулирования работников не только поощрение за хороший и качественный труд, но и наказание за дефекты в работе;

- учтен ли в действующей системе оплаты труда организации сквозной принцип, при котором фонд материального поощрения должен включать в себя средства для стимулирования всех структурных подразделений медицинской или фармацевтической организации, включенных в лечебно-диагностический процесс;

- как организован в медицинской организации персональный учет трудового вклада каждого отдельного работника труда в зависимости от объема и качества оказываемой медицинской помощи;

- какие показатели используются для оценки качества и количества труда различных категорий персонала и структурных подразделений медицинской организации.

Индивидуальная стимулирующая выплата работника определяется с учетом уровня достигнутых количественных и качественных показателей, которые выражаются в виде суммарного процента надбавки, представляющего собой результирующее значение критериев деятельности каждого работника в отдельности. Критерии являются специфическими для отделений и могут меняться с учетом реально складывающейся ситуации.

2. Сделайте выводы о результативности применяемой системы оплаты труда медицинской или фармацевтической организации, охарактеризуйте ее преимущества и недостатки.

3. Разработайте предложения по оптимизации системы экономического стимулирования работников медицинской или фармацевтической организации для достижения основных целей ее деятельности.

В процессе выполнения контрольной работы производится консультирование с преподавателем по возникающим вопросам.

По завершении контрольной работы, студент предоставляет подготовленные материалы преподавателю в письменном виде. Объем письменной работы составляет 10-12 страниц.

Для защиты контрольной работы студент должен подготовить доклад на 3-5 минут. Презентационные материалы 5-7 слайдов.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

1. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 412 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511552>

2. Решетников А. В., Шамшурина Н. Г., Шамшурин В. И., Соболев К. Э. Экономика и управление в здравоохранении [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 316 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/507997>

3. Лапшова О. А. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 349 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511318>

4. Горелов Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 174 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/513651>

5. Решетников А. В., Шамшурина Н. Г., Шамшурин В. И., Соболев К. Э. Экономика и управление в здравоохранении [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 316 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511863>

Дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 163 – Режим доступа:

2. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда [Электронный ресурс]:учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 486 с – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/518211>

3. Скляревская В.А. Экономика труда [Электронный ресурс]:учебник. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. - 302 – Режим доступа: <https://znanium.ru/catalog/product/2085962>

4. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда [Электронный ресурс]:учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - Москва: Юрайт, 2023. - 521 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/534146>