

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Дата подписания: 04.06.2026 15:03:32

Уникальный программный код:

24f866be2aca16484036a8405d5099574f60ff

Одобрена

на заседании кафедры

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.

(подпись)



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Современные системы оплаты труда и материального стимулирования персонала медицинской организации
Направление подготовки	38.04.01 Экономика
Профиль	Экономика и организация 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	5
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 г. № 939)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины "Современные системы оплаты труда и материального стимулирования персонала медицинской организации" является изучение теоретических основ, важнейших понятий, принципов организации и оплаты труда персонала медицинских организаций. 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 3						
Зачет с оценкой, Контрольная работа	144	20	8	12	124	4

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
организационно-управленческий	

<p>ПК-3 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации</p>	<p>ИД-1.ПК-3 Знать: Теория управления рисками Теория менеджмента Теория организационного развития Требования к оформлению документации Стандарты менеджмента качества Сроки хранения документации МКБ Навыки делового общения: деловая переписка, электронный документооборот Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, территориальная программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи</p>
	<p>ИД-2.ПК-3 Уметь: Анализировать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения Составлять прогноз показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей, характеризующих здоровье населения Анализировать данные статистической отчетности Разрабатывать и оценивать показатели внутреннего контроля качества и безопасности медицинской деятельности Организовывать и проводить социологические исследования Использовать в работе информационно-аналитические медицинские системы и информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" Осуществлять подготовку презентационных материалов, информационно-аналитических материалов, справок о деятельности медицинской организации или ее подразделений для предоставления руководству организации Осуществлять подготовку материалов к совещаниям в медицинской организации Соблюдать требования по обеспечению безопасности персональных данных работников организации, пациентов и сведений, составляющих врачебную тайну Осуществлять подготовку материалов, статей для печатных и электронных средств массовой информации (далее - СМИ) Анализировать медико-экономическую, социально-демографическую ситуацию, влияющую на деятельность медицинской организации Рассчитывать показатели, характеризующие деятельность медицинской организации, и показатели, характеризующие состояние здоровья населения Взаимодействовать с руководством медицинской организации и руководством других структурных подразделений медицинской организации Анализировать данные для проведения санитарно-просветительной работы и формировать методические материалы</p>

<p>ПК-3 Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации</p>	<p>ИД-3.ПК-3 Иметь практический опыт: Разработка локальных нормативных актов медицинской организации Подготовка материалов к проведению санитарно-просветительной работы Организация непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение трудовой жизни Анализ и оценка результатов проведения социологических опросов Планирование финансово-хозяйственной деятельности медицинской организации Подготовка методических материалов и их внедрение в деятельность медицинской организации Планирование потребности медицинской организации в ресурсах Планирование кадрового обеспечения медицинской организации Организация электронного документооборота в медицинской организации Оценка эффективности внедрения новых организационных технологий в деятельность медицинской организации Оценка внешней среды медицинской организации Ведение документации в медицинской организации Взаимодействие со страховыми медицинскими организациями Организация совещаний в медицинской организации Учет и подготовка статистической информации для обработки данных в медицинской организации Сбор и оценка показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей здоровья населения с использованием статистических методов, информационно-аналитических медицинских систем и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</p>
--	--

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		144					
Тема 1.	Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала (ПК-3)	20	2		2	16	
Тема 2.	Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении (ПК-3)	20	2		2	16	
Тема 3.	Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)	19	1		2	16	
Тема 4.	Формирование средств на оплату труда в медицинской организации. (ПК-3)	18	1		1	16	
Тема 5.	Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)	19	1		2	16	
Тема 6.	Методы расчета заработной платы медицинского персонала (ПК-3)	17			1	16	

Тема 7.	Оплата труда руководителей и вспомогательного персонала медицинской организации. (ПК-3)	15,5	0,5		1	14	
Тема 8.	Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату. Эффективный контракт. (ПК-3)	15,5	0,5		1	14	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
1-8	Самостоятельная творческая работа (Приложение 4)	Защита результатов индивидуальной творческой работы. Подготовка презентационных материалов (10-12 слайдов) по результатам выполненной работы.	По 5 балльной шкале
1-5	Тестирование (Приложение 4)	Тест на 25 вопросов	По 5 балльной шкале
6-8	Самостоятельное решение задач (Приложение 4)	Результаты решения задач в письменном виде	По 5 балльной шкале
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (ЗаО)	Билет для зачета с оценкой (Приложение 5)	Задание в билете, состоящем из одного теоретического вопроса и практического задания	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 течении 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 окончанию 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 окончанию 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 (ответа и 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 решения профессиональных задач
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. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала (ПК-3) Характеристика классических и неоклассических теорий заработной платы. Экономическая природа и сущность заработной платы. Современные модели оплаты труда. Методология оценки количества и качества труда.</p>
<p>Тема 2. Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении (ПК-3) 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 3. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3) 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 4. Формирование средств на оплату труда в медицинской организации. (ПК-3) Характеристика фонда оплаты труда медицинской организации и его структура. Источники формирования фонда оплаты труда. Формирование фонда гарантированной заработной платы. Методы определения фонда стимулирующих выплат. Механизм распределения средств фонда стимулирующих выплат между структурными подразделениями организации.</p>
<p>Тема 5. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3) Разработка организационной технологии внедрения НСОТ для медицинских работников. Принципы организационной технологии. Разработка Положения об оплате труда медицинской организации. Формирование ПКГ; оптимизация кадрового состава и исключение неэффективных расходов по оплате труда; разработка автоматизированной информационной системы (АИС), используемой для расчета величины отдельных составляющих ЗП; решение организационных задач по внедрению НСОТ.</p>
<p>Тема 7. Оплата труда руководителей и вспомогательного персонала медицинской организации. (ПК-3) Законодательные и нормативно-правовые требования и ограничения по уровню оплаты труда руководителей и административно-управленческого персонала медицинских организаций. Методы определения гарантированной части оплаты труда руководителей и системы материального стимулирования. Подходы к оплате труда специалистов, служащих и рабочих медицинских организаций.</p>
<p>Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату. Эффективный контракт. (ПК-3) 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>

Тема 1. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Основные теоретические понятия об оплате труда.
2. Эволюция развития теорий заработной платы
3. Модели оплаты труда - характеристика и основные отличия
5. Подходы к оценке количества и качества труда персонала медицинской организации

Тема 2. Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Причины реформирования системы оплаты труда в бюджетной сфере в период 1990-2000 годов.
2. Единая тарифная сетка и новая отраслевая система оплаты труда - отличия и особенности.
3. Формирование должностного оклада медицинских работников - нормативно-правовые основы

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Трудовой кодекс РФ о формировании систем оплаты труда в бюджетной сфере.
2. Приказы Минздрава РФ о формировании систем нормирования труда, штатных нормативах и профессионально-квалификационных группах медицинских работников.

Тема 4. Формирование средств на оплату труда в медицинской организации. (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Формирование фонда оплаты труда в зависимости от источников финансирования медицинской организации.
2. Состав и расчет гарантированного фонда оплаты труда. Тарификационный список медицинской организации
3. Определение фонда стимулирующих выплат для медицинской организации в целом и ее структурных подразделений

Тема 5. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Организация разработки Положения об оплате труда в медицинской организации
2. Формирование рабочей группы для подготовки Положения об оплате труда, регламентация ее деятельности
3. Анализ штатного расписания медицинской организации в соотношении с плановыми объемами медицинской помощи.

Тема 6. Методы расчета заработной платы медицинского персонала (ПК-3)

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).

Тема 7. Оплата труда руководителей и вспомогательного персонала медицинской организации. (ПК-3)

Вопросы для обсуждения на семинаре:

1. Подходы к определению заработной платы руководителей медицинской организации различного уровня - главный врач, заместители главного врача, начальники отделов
2. Нормативные ограничения заработной платы руководителей учреждения
3. Система премирования руководителей медицинской организации

Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату. Эффективный контракт. (ПК-3)
Практическая работа по определению критериев оценки труда структурных подразделений и их работников в медицинской организации

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Сущность и виды систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении (ПК-3)
Изучение литературных источников, подготовка к практическому занятию

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение систем оплаты труда в здравоохранении (ПК-3)
Изучение нормативно-правовых актов для подготовки к семинару

Тема 4. Формирование средств на оплату труда в медицинской организации. (ПК-3)
Изучение литературных источников и подготовка к семинару

Тема 5. Разработка и внедрение систем оплаты труда персонала медицинской организации (ПК-3)
Изучение литературных источников и подготовка к семинару

Тема 6. Методы расчета заработной платы медицинского персонала (ПК-3)
Решение практических задач по расчету заработной платы различных категорий работников медицинской организации

Тема 7. Оплата труда руководителей и вспомогательного персонала медицинской организации. (ПК-3)
Изучение нормативно-правовых актов, локальных актов медицинских организаций для подготовки к семинару

Тема 8. Прогрессивные модели оплаты труда персонала по результату. Эффективный контракт. (ПК-3)
Изучение локальных актов по оплате труда конкретных медицинских организаций для подготовки к практическому занятию

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
Учебным планом не предусмотрено

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
Учебным планом 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 персонала: методология и расчеты [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 412 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/511552>

3. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2023. - 202 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/516339>

4. Аджиенко В. Л., Попова Е. Г., Девляшова О. Ф., Теличко Ю. В., Соболев А. В., Аджиенко В. Л. Экономика здравоохранения [Электронный ресурс]: учебное пособие к практическим занятиям по дисциплине «общественное здоровье и здравоохранение, экономика здравоохранения». - Волгоград: ВолгГМУ, 2022. - 100 – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/295847>

Дополнительная литература:

2. Горелов Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях [Электронный ресурс]: Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2022. - 163 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/492474>

3. Михалкина Е.В., Белокрылова О. С., Фурса Е.В. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Издательский Центр РИО♦, 2020. - 273 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1904581>

4. Генкин Б. М. Методы повышения производительности и оплаты труда [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2023. - 160 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1860840>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ 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.

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
по дисциплине**

**«Современные системы оплаты труда и материального стимулирования
персонала медицинской организации»**

Вопросы к зачету с оценкой

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 на основе тарифной системы.
6. Основные нормативно-правовые акты, определяющие заработную плату в здравоохранении.
7. Состав, структура и значение Единых рекомендаций по оплате труда в отраслях бюджетной сферы
8. Дифференцированная оплата труда как метод экономического управления
9. Причины и предпосылки введения новой системы оплаты труда.
10. Расчет заработной платы при сдельной и повременной системе оплаты труда
11. Основные отличия оплаты труда по единой тарифной сетке и новой системы оплаты труда
12. Факторы, влияющие на размер стимулирующих выплат работника
13. Методы оптимизации штатного расписания медицинской организации
14. Структура фонда заработной платы (ФЗП) в организациях здравоохранения и факторы ее определяющие
15. Методы расчета планового фонда оплаты труда в здравоохранении
16. Технология разработки Положения об оплате труда в медицинской организации
17. Виды компенсационных и стимулирующих доплат и чем они определяются
18. Разработка критериев оценки количества и качества труда персонала медицинской организации
19. Эффективный контракт как вид трудового договора - формализованные признаки и особенности в здравоохранении
20. Профессиональные квалификационные группы- сущность, примеры.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету

Задания открытого и закрытого типа

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 – 32 800 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 – 32 500 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 44 000 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 – 48 550 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 – 43 500 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 – 53 500 руб., повышающий коэффициент 1,44. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы отсутствует, выплата стимулирующего характера – 67%.
7. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:
 - А) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
 - Б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
 - В) внешние мотивы поведения работника;
 - Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.
8. Под стимулом правильнее понимать:

- А) внешний мотиватор;
- Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
- В) внутренний мотив деятельности;
- Г) внешний мотив деятельности.

9. Интроверт – это человек:

- А) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир;
- Б) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
- В) являющийся неформальным лидером в коллективе;
- Г) являющийся исполнителем поручений руководителя.

10. Экстраверт – это человек:

- А) являющийся частью трудового коллектива;
- Б) внешний по отношению к коллективу;
- В) обращенный в своем поведении на внешнее окружение;
- Г) обращенный в своем поведении на свой внутренний мир.

11. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

- А) общественной ценности;
- Б) предметно воплощенной ценности;
- В) личной ценности;
- Г) общемировой ценности.

12. Мотивация избегания с точки зрения менеджера (отметьте не менее двух правильных ответов):

- А) является мотивацией, которая всегда снижает эффективность деятельности фирмы;
- Б) необходимо искоренять на любом предприятии;
- В) может быть полезной для организации при некоторых обстоятельствах;
- Г) не может быть искоренена в фирмах по объективным причинам, хотя стремиться к этому целесообразно.

13. Мотивация достижения направлена на то, чтобы:

- А) превратить положительные ожидания от возможного развития событий в реальность;
- Б) стремиться доказать свою ценность и иметь высокий статус в обществе или коллективе;
- В) в отличие от мотивации избегания, следовать наиболее важным для человека ценностям;
- Г) достичь таких результатов работы, которые не допустили бы появления санкций со стороны управляющих.

14. Традиционные теории мотивации труда характеризует:

- А) направленность в процессе формирования мотивации на учет всего комплекса мотивов;
- Б) необходимость применения равных условий материальной мотивации ко всем работникам;
- В) разделение работников на группы, к которым должны применяться разные формы мотивации;
- Г) обращение внимания на иерархию человеческих потребностей, в соответствии с которой проводятся мотивационные мероприятия.

15. Разделение условий труда на мотивационные и гигиенические факторы характеризует:

- А) теорию иерархии потребностей Маслоу;
- Б) двухфакторную модель мотивации Герцберга;
- В) диспозиционные модели В.А. Ядова;
- Г) типологическую модель Герчикова;
- Д) X-, Y-теорию Мак-Грегора.

16. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- В) при высокой потребности работника в стабильности;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

17. Условием предпочтения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является: _____

18. Аттестация является способом оценки персонала, при котором предмет оценки представляет собой: _____

19. Режим рабочего времени, при котором определяется возможный временной интервал начала и окончания работы и времени обязательного присутствия на работе называют: _____

20. Режим рабочего времени, при котором время начала и конца работы не нормируются, называется: _____

21. Исходя из положений трудового кодекса РФ, режим рабочего времени, при котором работник может периодически привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени называется: _____

22. При быстроменяющейся ситуации в деятельности организации, при прочих равных условиях и в краткосрочном периоде, более эффективным является следующий стиль управления: _____

23. При необходимости обучить работника исполнению несложных, наглядных операций наиболее целесообразно использовать форму обучения: _____

24. Оклад работника в расчете на один рабочий день составляет 1600 руб. Работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени, график работы персонала работу в выходные дни не предусматривал. В данном случае исходя из положений ТК РФ, работнику будет выплачено следующее вознаграждение за отработанный выходной: _____

25. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать: _____

26. Доказательством закрепления за работником соответствующих трудовых

функций, как правило, является локальный нормативный акт _____

27. Каково отличие должностной инструкции от описания рабочих мест? _____

28. Что такое социальные гарантии? _____

29. Охарактеризуйте сущность «районного коэффициента» _____

30. Чем отличаются стимулирующие и компенсационные надбавки (выплаты)? _____

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

**Современные системы оплаты труда и материального стимулирования
персонала медицинской организации**

ЦЕЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа выполняется в виде творческой работы студентами направлений подготовки **38.04.01- «Экономика»**, изучающими дисциплину *«Современные системы оплаты труда и материального стимулирования персонала медицинской организации»*. 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:

титульный лист;

содержание;

введение;

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. 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>

Творческая работа

Творческая работа – это частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Работа выполняется в письменном виде самостоятельно каждым студентом и сдается на проверку преподавателю. В аудитории преподавателем проводится опрос студентов и заслушивание докладов.

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:

- На примере нормативно-правовых актов конкретной медицинской 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 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;
 - 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 подразделений медицинской организации и могут меняться с учетом реально складывающейся ситуации.

- Сделать выводы о результативности применяемой системы оплаты труда медицинской организации, характеризовать ее преимущества и недостатки.

- Разработать предложения по оптимизации системы экономического стимулирования работников медицинской организации для достижения основных целей ее деятельности

Объем творческой работы не должен превышать 8-10 листов формата А4. Творческая работа оформляется в соответствии со стандартами и требованиями выполнения научно-исследовательских работ, утвержденными в УрГЭУ.

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

Для защиты творческой работы магистрант должен подготовить доклад на 3-5 минут. Презентационные материалы 5-7 слайдов. Кроме того, магистрант должен быть готов при защите результатов творческой работы отвечать на вопросы группы и преподавателя.