

«Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства для проведения аттестации по дисциплине «ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

для обучающихся

по направлению подготовки «Менеджмент», профиль «Управление в здравоохранении» (уровень бакалавриата) в 2021-2022 учебном году

ПК-1 - владе	ение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения
	их и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе
	ессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит
человеческих	к ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Знать:	
Этап 4	принципы формирования системы мотивации и стимулирования труда в здравоохранении;
Fran 4	методы анализа при принятии управленческих решений
Уметь:	
Этап 4	формировать бюджет на оплату труда и контролировать его исполнение; разрабатывать
Fran 4	мероприятия по мотивации и стимулированию персонала медицинской организации
Владеть нав	выками:
	применения методов реализации основных управленческих функций (принятие решений,
Этап 4	организация, мотивирование и контроль) в части оплаты труда персонала организаций
	здравоохранения; применения современных технологий управления персоналом

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровень	Критерии оценивания результатов обучения					ия
освоения компетенц ии	Планируемые результаты 1-60 61-75 76-90		91-95	96-100		
(ПК-1) - Этап 4	Знать: принципы формирования системы мотивации и стимулирования труда в здравоохранении; методы анализа при принятии управленческих решений	Не знает принцип ы формиро вания системы мотивац ии и стимули рования труда в здравоох ранении; методы анализа при приняти и управле нческих решений	Фрагментарн о знает принципы формировани я системы мотивации и стимулирова ния труда в здравоохране нии; методы анализа при принятии управленческ их решений	Не полностью знает принципы формирован ия системы мотивации и стимулиров ания труда в здравоохра нении; методы анализа при принятии управленче ских решений.	С незначитель ными пробелами знает принципы формирован ия системы мотивации и стимулиров ания труда в здравоохра нении; методы анализа при принятии управленче ских решений	Полностью и систематизиро ванно знает принципы формирования системы мотивации и стимулирован ия труда в здравоохранен ии; методы анализа при принятии управленчески х решений
	Уметь:	Отсутст	Частичные	Неполные	Допускаютс	Сформированн
	формировать	вие	умения	умения	Я	ые
	бюджет на оплату умений формировать		формироват	несуществе	систематизиро	
	труда и	формиро	бюджет на	ь бюджет на	нные	ванные умения
	контролировать	вать	оплату труда	оплату	неточности	формировать



«Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	T	T	Τ	
его исполнение;	бюджет	И	труда и	в умении	бюджет на
разрабатывать	на	контролирова	контролиро	формироват	оплату труда и
мероприятия по	оплату	ть его	вать его	ь бюджет на	контролироват
мотивации и	труда и	исполнение;	исполнение;	оплату	ь его
стимулированию	контрол	разрабатыват	разрабатыва	труда и	исполнение;
персонала	ировать	Ь	ТЬ	контролиро	разрабатывать
медицинской	его	мероприятия	мероприяти	вать его	мероприятия
организации	исполне	по мотивации	я по	исполнение;	по мотивации
	ние;	И	мотивации	разрабатыва	И
	разрабат	стимулирова	И	ТЬ	стимулирован
	ывать	нию	стимулиров	мероприяти	ию персонала
	меропри	персонала	анию	я по	медицинской
	оп китк	медицинской	персонала	мотивации	организации
	мотивац	организации	медицинско	И	
	ии и		й	стимулиров	
	стимули		организаци	анию	
	рованию		И	персонала	
	персона			медицинско	
	ла			й	
	медицин			организаци	
	ской			И	
	организа				
	ции			-	
	Отсутст		Несистемат	Допускаютс	
	вие		ическое	я пробелы в	
	навыков		применение	систематич	
	примене	Частичное	навыков	еском	Успешное и
	ния	владение	применения	применении	систематичес
Владеть	методов	навыками	методов	навыков	ое применение
навыками:	реализац	применения	реализации	применения	навыков
применения	ии	методов	основных	методов	применения
методов	основны	реализации	управленче	реализации	методов
реализации	X	основных	ских	основных	реализации
основных	управле	управленческ	функций	управленче	основных
управленческих	нческих	их функций	(принятие	ских	управленческ
функций	функций	(принятие	решений,	функций	х функций
(принятие	(приняти	решений,	организаци	(принятие	(принятие
решений,	e	организация,	я,	решений,	решений,
организация,	решений	мотивирован	мотивирова	организация	организация,
мотивирование и	,	ие и	ние и	,	мотивировани
контроль) в части	организа	контроль) в	контроль) в	мотивирова	и контроль) в
оплаты труда	ция,	части оплаты	части	ние и	части оплаты
персонала	мотивир	труда	оплаты	контроль) в	труда
организаций	ование и	персонала	труда	части	персонала
здравоохранения;	контрол	организаций	персонала	оплаты	организаций
применения	ь) в	здравоохране	организаци	труда	здравоохране
современных	части	ния;	организаци й	персонала	здравоохранен ия;
технологий	оплаты	применения	здравоохра	организаци	применения
управления	труда			й	современных
	персона	современных технологий	нения;	здравоохра	технологий
персоналом	ла		применения	нения;	
	организа	управления	современны	применения	управления
	ций	персоналом	X	современны	персоналом
	здравоох		технологий	X	
	ранения;		управления персоналом	технологий	



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет»

«Волгоградский государственный медицинский университет Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ния	I	персоналом	
сов	реме		
ннь	ЛX		
Tex	нолог		
ий			
упр	авле		
ния			
пер	сона		
лом	ſ		

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

3.1. Перечень вопросов контрольных заданий для промежуточной аттестации, проверяющие знания в рамках компетенции

No॒	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые
		компетенции
1.	Заработная плата как экономическая и юридическая категория	ПК-1 (Э4.3)
2.	Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода	ПК-1 (Э4.3)
	работника.	
3.	Факторы, воздействующие на заработную плату.	ПК-1 (Э4.3)
4.	Основы нормирования труда в здравоохранении.	ПК-1 (Э4.3)
5.	Содержание основных функций заработной платы в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	
6.	Принципы организации заработной платы в здравоохранении.	ПК-1 (Э4.3)
7.	Основные элементы организации заработной платы в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	
8.	Критерии выбора модели организации заработной платы.	ПК-1 (Э4.3)
9.	Государственное регулирование заработной платы, его функции	ПК-1 (Э4.3)
	и методы.	
10.	Индексация и защита заработной платы.	ПК-1 (Э4.3)
11.	Уровни договорного регулирования оплаты труда в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	
12.	Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.	ПК-1 (Э4.3)
13.	Надтарифные условия оплаты труда.	ПК-1 (Э4.3)
14.	Формы заработной платы, их общая характеристика и условия	ПК-1 (Э4.3)
	применения.	
15.	Организация заработной платы с использованием тарифной	ПК-1 (Э4.3)
	системы: системы сдельной и повременной оплаты.	
16.	Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.	ПК-1 (Э4.3)
17.	Особенности организации коллективной оплаты труда.	ПК-1 (Э4.3)
18.	Бестарифные системы заработной платы.	ПК-1 (Э4.3)
19.	Порядок и условия оплаты труда работников государственных	ПК-1 (Э4.3)
	учреждений здравоохранения.	
20.	Начисления на заработную плату работников в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	



«Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

21.	Порядок удержаний из заработной платы работников в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	
22.	Порядок исчисления среднего заработка.	ПК-1 (Э4.3)
23.	Оплата неотработанного времени работникам, занятым в сфере	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранения.	
24.	Выплаты при увольнении работников, сокращении численности	ПК-1 (Э4.3)
	и штата.	
25.	Отчетность по труду и заработной плате.	ПК-1 (Э4.3)
26.	Организация текущего и единовременного поощрения	ПК-1 (Э4.3)
	работников в здравоохранении.	
27.	Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранении.	
28.	Применение смешанной формы оплаты труда и гонорарного	ПК-1 (Э4.3)
	метода оплаты в здравоохранении.	
29.	Планирование средств на оплату труда в организациях	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранения.	
30.	Анализ использования фонда оплаты труда в организациях	ПК-1 (Э4.3)
	здравоохранения.	

3.2. Перечень типовых контрольных заданий, проверяющих умения и навыки в рамках компетенции

No	Типовые задачи	Проверяемые
		компетенции
1.	Задача 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 — 5 800 руб., повышающий коэффициент 0,14. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ — 30%. Врач получает выплату стимулирующего характера в размере 41% от базового оклада.	ПК-1 (Э4.У, Э4.Н)
2.	Задача 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 – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата компенсационного характера – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%. В данном месяце врачу причитается выплата стимулирующего характера в размере 84% от базового оклада.	ПК-1 (Э4.У, Э4.Н)
3.	Задача 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 4 000 руб.,	ПК-1 (Э4.У, Э4.Н)



«Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

	повышающий коэффициент 0,72. Выплата компенсационного	
	характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы	
	в данном ЛПУ – 20%, выплата стимулирующего характера –	
	45%.	
4.	Задача 4. Рассчитайте заработную плату врача акушера-	ПК-1 (Э4.У,
	гинеколога областного ЛПУ, имеющего 8 вторую	Э4.Н)
	квалификационную категорию, стаж работы 3 года. Базовый	
	оклад – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата	
	компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата	
	за стаж непрерывной работы отсутствует, выплата	
	стимулирующего характера – 67%.	
5.	Задача 5. Рассчитайте заработную плату врача-	ПК-1 (Э4.У,
	дерматовенеролога областного ЛПУ, имеющего ученую	Э4.Н)
	степень кандидата медицинских наук и высшую	
	квалификационную категорию, стаж работы 14 лет. Базовый	
	оклад – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,9. Выплата	
	компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата	
	за стаж непрерывной работы – 30%, выплата	
	стимулирующего характера – 82%.	

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Разработан на основании «Положения о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации» (приказ о введении в действие №381-КМ от 16 марта 2017 г.) и «Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, а так же об отчислении обучающихся в ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России» (принято на заседании Ученого Совета ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России 15 февраля 2017 г., протокол №6).

Рейтинг по дисциплине итоговый ($R\partial$) рассчитывается по следующей формуле: $R\partial = Rna \ x \ R_{\partial cp}/2$

где \mathbf{R}_{∂} - рейтинг по дисциплине

 R_{na} — рейтинг промежуточной аттестации (зачет/экзамен)

 R_{dcp} — рейтинг дисциплины за семестр изучения — индивидуальная оценка усвоения учебной дисциплины в баллах.

Рейтинг по дисциплине за семестр рассчитывается по следующей формуле:

$$R_{nped} = (R_{me\kappa} + R_{mecm})/2 + R\delta - R\omega$$



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгосрадский государственный медицинский университет»

«Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации

Образовательная программа направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление в здравоохранении (уровень бакалавриата)

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

«ОПЛАТА ТРУДА В ЗДРАВООХРАНЕНИИ»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

 $R_{me\kappa}$ - текущий рейтинг за семестр (текущей успеваемости, оценка которой проводится по среднему баллу, с учетом оценки за самостоятельную работу)

 R_{mecm} - рейтинг за тестирование.

 R_{δ} – рейтинг бонусов

 $R_{\it uu}$ - рейтинг штрафов

Максимальное количество баллов, которое может получить студент по дисциплине в семестре - 100. Минимальное количество баллов, при котором дисциплина должна быть зачтена - 61.

Итоговая оценка по дисциплине

Оценка по 100-	Оценка по системе	Оценка по «5-балльной» систе	
балльной системе	«зачтено - не зачтено»		
96-100	Зачтено	5	превосходно
91-95	Зачтено	5	отлично
76-90	Зачтено	4	хорошо
61-75	Зачтено	3	удовлетворительно
0-60	не зачтено	2	неудовлетворительно

Обсуждено на заседании	кафедры	экономики	и менеджмента,
протокол № <u>11</u> от « <u>01</u> » _		2021 г.	

Заведующий кафедрой

С.Ю. Соболева