

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ»**

**Алтайский филиал**

**УТВЕРЖДЕНО**

Решением Ученого совета

Алтайского филиала РАНХиГС

Протокол от «30» апреля 2020 г. №8

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Экономика здравоохранения**

*(наименование образовательной программы)*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.06.01 Организация оплаты труда в медицинских  
организациях**

*(код и наименование РПД)*

**магистратура**

*(уровень образования)*

**38.04.01 Экономика**

*(код, наименование направления подготовки/специальности)*

**заочная**

*(форма (формы) обучения)*

Год набора – 2021

Барнаул, 2020 г.

**Автор—составитель:**

Заведующий кафедрой экономики и финансов, кандидат экономических наук, доцент  
Торгашова Наталья Александровна

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические материалы для освоения дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	20
6.1. Основная литература	20
6.2. Дополнительная литература	20
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	20
6.4. Интернет-ресурсы	20
6.5. Иные источники	21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

# **1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1. В.ДВ.06.01 Организация оплаты труда в медицинских организациях обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команд, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.2	Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели, четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды на ее достижение
ПКс – 2	Способен оценивать эффективность использования ресурсов в сфере здравоохранения	ПКс – 2.2	Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых
ПКс – 3	Способен планировать штатную структуру проекта в сфере здравоохранения	ПКс – 3.2	Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Разработка и реализация маркетинговых программ с использованием инструментов комплекса маркетинга/	ПКс – 3.2	на уровне знаний: Знание принципов планирования штатного персонала, основ построения организационных структур и формирования коммуникационных структур на их основе, принципы мотивации персонала к достижению целей организации, системы стимулирования труда в медицинских организациях

Разработка, внедрение и совершенствование маркетинговых коммуникаций в организации (частично)		на уровне умений: Умеет строить функциональное распределение полномочий между сотрудниками и членами команды, выделять ключевые критерии оценки эффективности деятельности сотрудников
Реализация инвестиционного проекта/ Управление эффективностью инвестиционного проекта (частично)	ПКс – 2.2	на уровне знаний: Знание структуры и состава планов хозяйствующих субъектов Знание основных типовых методик расчета экономических и социально-экономических показателей деятельности медицинской организации, их взаимосвязь с оплатой труда на уровне умений: Умение оценивать полученные в ходе расчета значения экономических и социально-экономических показателей на уровне навыков: Владеет навыками расчета основных экономических показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины 3 зачетные единицы (108 ак. часов, 144 астроном. часа). В том числе: контактная работа с преподавателем 16ч. (6ч. лекций, 10ч. практических занятий, самостоятельная работа – 92 ч.) В качестве формы контроля предусмотрен зачет. Дисциплина изучается на втором курсе обучения.

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 Организация оплаты труда в медицинских организациях является дисциплиной по выбору наряду с дисциплиной Б1.В.ДВ.06.02 Экономика труда в здравоохранении.

Дисциплина реализуется после дисциплин:

Б1.В.03 Управление конфликтами

Б1.Б.01 Микроэкономика

Б1.В.02 Экономика здравоохранения

## 3. Содержание и структура дисциплины

*Заочная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР		
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ			КСР
Тема 1	Сущность систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Реформирование оплаты труда работников	15	2		2		11	О, ДП

	здравоохранения.							
Тема 2	Нормативное правовое обеспечение оплаты труда в здравоохранении. Разработка и внедрение систем оплаты труда на уровне учреждения здравоохранения.	16	2		2		12	ТЗ, О
Тема 3	Разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера. Расчет величины отдельных составляющих заработной платы.	15	2		2		11	О, Т
Тема 4	Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: персонал первого уровня; средний медицинский персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений.	16			4		12	ТЗ, Т
Промежуточная аттестация								
<b>Всего:</b>		108	6		10		92	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)<sup>2</sup>;

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)<sup>3</sup>;

КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)<sup>4</sup>;

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

\* формы текущего контроля успеваемости: типовые задания (ТЗ), контрольные работы (КР), опрос (О), тест (Т), доклад-презентация (ДП)

### Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1	Сущность систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Реформирование оплаты труда работников здравоохранения.	Сущность систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Реформирование оплаты труда работников здравоохранения. Причины отмены системы оплаты труда, основанной на ЕТС и перехода на новые системы оплаты труда. Анализ применения новых хозяйственных механизмов, реализация стимулирующей функции заработной платы. Повышение эффективности использования кадровых и материальных ресурсов. Уровень оплаты труда работников бюджетной сферы. Источники финансирования, обеспечивающие гарантированный объем медицинской помощи.
2	Нормативное правовое обеспечение оплаты труда в здравоохранении. Разработка и внедрение систем оплаты труда на уровне учреждения здравоохранения.	Нормативное правовое обеспечение оплаты труда в здравоохранении. Разработка и внедрение систем оплаты труда на уровне учреждения здравоохранения. Различия в уровне социально-экономического развития субъектов РФ. Регламентация размеров окладов и надтарифных выплат. Материальное стимулирование. Использование средств ОМС и бюджетного финансирования. Сущность новых систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Нормативно-правовое обеспечение новых систем оплаты труда в здравоохранении.

<sup>2</sup> См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

<sup>3</sup> См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

<sup>4</sup> Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

3	Разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера. Расчет величины отдельных составляющих заработной платы.	Разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера. Расчет величины отдельных составляющих заработной платы. Введение новых флорм оплаты труда. Отраслевые системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Профессиональные квалификационные группы. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад. Доплата за уровень. Повышающий коэффициент. Рекомендуемые основные элементы заработной платы медицинских работников. Выплаты по районному регулированию оплаты труда.
4	Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: персонал первого уровня; средний медицинский персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений.	Разработка и внедрение новых систем оплаты труда медицинских работников на уровне учреждения здравоохранения. Организационная технология разработки и внедрения новой системы оплаты труда медицинских работников . Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: персонал первого уровня; средний медицинский персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений. Реализация материального стимулирования в рамках новых систем оплаты труда. Оценка эффективности новых систем оплаты труда.

#### 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 Организация оплаты труда в медицинских организациях используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Устно
Тема 2	Устно
Тема 3	Устно
Тема 4	Письменно, Устно

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в устной форме. На зачете обучающиеся самостоятельно готовят ответы на вопросы билета промежуточной аттестации по дисциплине. Одновременно присутствуют на промежуточной аттестации не более 8 человек (подготовка ответа, ответ преподавателю). Обучающийся при входе в аудиторию при себе имеет только письменные принадлежности (ручку или карандаш). Бумагу, необходимую для подготовки, выдает преподаватель. Обучающийся берет билет, ему предоставляется 30 минут для подготовки устного ответа на вопросы билета.

Оценка знаний обучающегося носит комплексный характер и определя-ется:

–ответом на зачете;



–учебными достижениями в семестровый период.

Выполнение всех заданий текущего контроля является желательным для всех обучающихся.

Оценка знаний обучающегося является балльной («отлично»/ «хорошо» / «удовлетворительно» / «неудовлетворительно»)

### **Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

Тема 1. Сущность систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Реформирование оплаты труда работников здравоохранения

Опрос

1. Назовите основные причины отмены системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке и перехода на новые системы оплаты труда.
2. Перечислите основные недостатки системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке.

Доклад – презентация

1. Постановление Правительства РФ «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба...»
2. Должности медицинских и фармацевтических работников, относимые к ПКГ
3. Приказ минсоцразвития «О введении новой системы оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования...»
4. Отношение врачей и среднего медицинского персонала к новой системе оплаты труда.

Тема 2. Нормативное правовое обеспечение оплаты труда в здравоохранении. Разработка и внедрение систем оплаты труда на уровне учреждения здравоохранения

Типовые задания

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.

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.

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., повышающий коэффициент 0,72. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ – 20%, выплата стимулирующего характера – 45%.

Опрос

1. Назовите основные нормативно-правовые акты, утратившие силу в связи с отменой Единой тарифной сетки.

2. Когда и в связи с чем субъектам Федерации и муниципальным образованиям было предоставлено право вводить системы оплаты труда, отличные от Единой тарифной сетки?

3. Какие сроки были определены для перехода учреждений здравоохранения на новые системы оплаты труда?

4. Перечислите основные нормативно-правовые документы, регламентирующие переход учреждений здравоохранения на новые системы оплаты труда.

Тема 3. Разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера. Расчет величины отдельных составляющих заработной платы.

Опрос

1. В чем ключевые отличия новых систем оплаты труда от системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке?

2. Как осуществляется реализация материального стимулирования в рамках новых систем оплаты труда?

Тест

Выберите один или несколько правильных ответов: 1. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ОСНОВАННАЯ НА ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКЕ, СООТВЕТСТВУЕТ

- 1) простой повременной системе оплаты труда
- 2) сдельной системе оплаты труда
- 3) аккордно-сдельной системе оплаты труда
- 4) сдельно-премиальной системе оплаты труда

2. ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СЕТКА ПРИМЕНЯЛАСЬ В РФ, НАЧИНАЯ С

- 1) 1985 г.
- 2) 1990 г.
- 3) 1992 г.
- 4) 1998 г.

3. НЕДОСТАТКИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОСНОВАННОЙ НА ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКЕ

- 1) низкий уровень оплаты труда работников бюджетной сферы
- 2) неспособность быстро реагировать на высокие темпы инфляции
- 3) неспособность учитывать различия в уровне социально-экономического развития субъектов РФ

- 4) жесткая регламентация размеров окладов и большинства надтарифных выплат
- 5) эффективно реализовано лишь материальное стимулирование

4. ПРАВО САМОСТОЯТЕЛЬНО ОПРЕДЕЛЯТЬ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРЕДОСТАВЛЕНО ОРГАНАМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РФ И ОРГАНАМ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

- 1) в 1992 г.
- 2) в 1998 г.
- 3) в 2005 г.
- 4) в 2008 г.

5. ЦЕЛИ ОТМЕНЫ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКИ

- 1) повышение общего уровня оплаты труда
- 2) создание стимулов к повышению профессионального уровня работников
- 3) возрастание производительности труда и оптимизация численности персонала
- 4) привлечение большего количества персонала на рабочие места

6. РАЗМЕР ОТДЕЛЬНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ 72 НА УРОВНЕ

- 1) федеральном
- 2) субъекта РФ
- 3) муниципального образования
- 4) отдельного учреждения

7. ЭЛЕМЕНТЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ НОВЫМ СИСТЕМАМ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 1) разряды
- 2) профессионально-квалификационные группы
- 3) доплата за уровень
- 4) поясной и районный коэффициент
8. ВЕЛИЧИНА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДОЛЖНА СОСТАВЛЯТЬ
  - 1) не менее 20% от заработной платы в целом
  - 2) не менее 30% от бюджетных средств, направляемых на оплату труда
  - 3) не более 40% от средств, поступающих из внебюджетных источников
  - 4) не более суммы, заработанной медицинским работником при оказании платных медицинских услуг

#### 9. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, ПОСВЯЩЕННЫЕ НОВЫМ СИСТЕМАМ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 1) Постановление Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
- 2) Постановление Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
- 3) Приказ Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 4) Приказ Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.
- 5) Приказ Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.

#### 10. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИВОДЯТСЯ В

- 1) Постановлении Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
- 2) Постановлении Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.
- 5) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.

#### 11. ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА СОДЕРЖИТСЯ В

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

#### 12. ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА 73 СОДЕРЖИТСЯ В

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

#### 13. ОСНОВНОЕ ТРЕБОВАНИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ №583 ОТ 05.08.2008 г.

- 1) размер заработной платы не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС
- 2) размер заработной платы (без учета премирования) не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС
- 3) размер выплаты стимулирующего характера не ниже того уровня, который был при использовании ЕТС

#### 14. ВЕЛИЧИНА ДОПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ

- 1) умножением базового оклада на повышающий коэффициент
- 2) делением базового оклада на повышающий коэффициент
- 3) сложением базового оклада и повышающего коэффициента

#### 15. ПРИМЕНЕНИЕ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ОКЛАДУ У МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

- 1) образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат
- 2) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат

Тема 4. Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: персонал первого уровня; средний медицинский персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений.

Типовое задание

1. 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 – 4 550 руб., повышающий коэффициент 0,32. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 10%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%, выплата стимулирующего характера – 79%.

2. Рассчитайте заработную плату врача-дерматовенеролога областного ЛПУ, имеющего ученую 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%.

3. Рассчитайте заработную плату врача акушера-гинеколога областного ЛПУ, имеющего вторую 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%.

Тест

1. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ СОДЕРЖАТСЯ В

- 1) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 2) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.
- 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №818 от 29.12.2007 г.
- 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №822 от 29.12.2007 г.

2. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ВЕЛИЧИНА БАЗОВОГО ОКЛАДА МЛАДШЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ №462Н ОТ 28.08.2008 г. СОСТАВЛЯЕТ

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

3. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ВЕЛИЧИНА БАЗОВОГО ОКЛАДА СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ 74 МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ №462Н ОТ 28.08.2008 г. СОСТАВЛЯЕТ

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

4. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ВЕЛИЧИНА БАЗОВОГО ОКЛАДА ВРАЧЕЙ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ №462Н ОТ 28.08.2008 г. СОСТАВЛЯЕТ

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

5. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ВЕЛИЧИНА БАЗОВОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ №462Н ОТ 28.08.2008 г. СОСТАВЛЯЕТ

- 1) 4 330 руб.
- 2) 4 550 руб.
- 3) 5 800 руб.
- 4) 15 000 руб.

6. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ВЕЛИЧИНА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ГЛАВНОГО ВРАЧА ДОЛЖНА БЫТЬ НИЖЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕЙ ВЕЛИЧИНЫ У РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 1) на 5 – 10%
- 2) на 10 – 20%

3) на 10 – 30%

4) на 50%

7. ДИАПАЗОН ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ДЛЯ ВРАЧЕЙ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РФ №462Н ОТ 28.08.2008 г. СОСТАВЛЯЕТ

1) 0 – 0,35

2) 0 – 0,51

3) 0,3 – 0,78

4) 0 – 1,19

8. ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГУ ЛЕТ) ОТНОСЯТСЯ К ВЫПЛАТАМ

1) стажевым

2) компенсационного характера

3) стимулирующего характера

4) выплатам по районному регулированию оплаты труда

9. РАЗМЕР ДОПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА СОСТАВЛЯЕТ

1) не менее 20% от оклада

2) не менее 50% от оклада

3) 50% от оклада

4) 100% от оклада

10. ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ДОЛЖНО ОБЕСПЕЧИВАТЬ ВОЗМОЖНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПОВ

1) обеспечение равной оплаты за равноценный труд

2) обеспечение дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от его напряженности и качества

3) способность учитывать изменения на рынке труда

4) формирование у медицинских работников мотивации к практической реализации имеющихся у них знаний и навыков

5) соответствие критериев для материального стимулирования основным целям учреждения

11. НАИБОЛЕЕ СТАБИЛЬНЫЙ И ЛЕГКО ПРОГНОЗИРУЕМЫЙ ВИД ФИНАНСОВЫХ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ В УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

1) бюджетные средства

2) средства ОМС

3) средства от оказания платных медицинских услуг

4) средства ДМС

12. НАИБОЛЕЕ ВАРИАБЕЛЬНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1) базовый оклад и доплата за уровень

2) выплаты компенсационного характера

3) выплаты стимулирующего характера

4) выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы

13. КРИТЕРИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ВЕЛИЧИНЫ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ДОЛЖНЫ

1) напрямую зависеть от уровня оцениваемого фактора в работе конкретного специалиста

2) соответствовать задачам структурного подразделения

3) быть дифференцированными по виду деятельности

4) по возможности носить субъективный характер

14. ОСНОВНЫЕ ГРУППЫ КРИТЕРИЕВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ХАРАКТЕРИСТИКИ РАЗЛИЧНЫХ СТОРОН ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И 76 ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

1) своевременное и качественное выполнение обязанностей

2) отсутствие нарушений трудовой дисциплины

3) соблюдение норм этики и деонтологии

4) соблюдение правил техники безопасности, санитарного, лечебноохранительного режимов

5) соблюдение технических режимов экономии и бережного отношения к имуществу

15. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕДПОЛАГАЕТ РАЗРАБОТКУ И УТВЕРЖДЕНИЕ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА УРОВНЕ

- 1) федеральном
- 2) субъекта Федерации
- 3) муниципальном
- 4) внутриучрежденческом

### Оценочные материалы промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК – 3	Способен организовывать и руководить работой команд, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК – 3.2	Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели, четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды на ее достижение
ПКс – 2	Способен оценивать эффективность использования ресурсов в сфере здравоохранения	ПКс – 2.2	Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых
ПКс – 3	Способен планировать штатную структуру проекта в сфере здравоохранения	ПКс – 3.2	Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта

Компонент компетенции	Индикатор оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
УК – 3.2 Способен руководить работой команд при реализации командной стратегии для достижения поставленной цели, четко распределяя функционал в проекте и мотивируя каждого из участников команды	При решении кейсовых заданий может включиться в работу группы, определяя функционал каждого из участников группы, в группе достигнуто единое мнение относительно решения задания	Получено решение кейса, с которым согласны все участники группы. Оценивается в рамках текущего контроля.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания <i>Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции</i>	Критерий оценивания <i>Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.</i>
на ее достижение		
ПКс – 2.2 Способен проводить экономический анализ эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых	Умеет рассчитывать заработную плату сотрудников медицинского учреждения по категориям	Расчеты в задачах правильные, выводы обоснованные
ПКс – 3.2 Способен планировать штатную структуру, необходимую для реализации разработанного проекта	Умеет составлять штатную структуру при функциональном распределении с учетом понесенных затрат	Расчеты в задачах правильные, выводы обоснованные

### Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

1	Сущность систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении. Реформирование оплаты труда работников здравоохранения.
2	Нормативное правовое обеспечение оплаты труда в здравоохранении. Разработка и внедрение систем оплаты труда на уровне учреждения здравоохранения.
3	Разработка механизма определения величины выплат стимулирующего характера. Расчет величины отдельных составляющих заработной платы.
4	Примеры расчета заработной платы для четырех профессиональных квалификационных групп должностей: персонал первого уровня; средний медицинский персонал; врачи и провизоры; руководители структурных подразделений учреждений.
<b>Практические задания</b>	
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.
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.
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., повышающий коэффициент 0,72. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ – 20%, 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 – 4 550 руб., повышающий коэффициент 0,32. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 10%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%, 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 – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,9. Выплата компенсационного характера в данном ЛПУ – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%, выплата стимулирующего характера – 82%.
6.	. Рассчитайте заработную плату врача акушера-гинеколога областного ЛПУ, имеющего вторую 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%.

### Шкала оценивания

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	5 «отлично»
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала.	4 «хорошо»



Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)
Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	3 «удовлетворительно»
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	2 «неудовлетворительно»

## 5. Методические материалы по освоению дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

### *Лекции*

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана. На первой лекции лектор предупреждает обучающихся, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству обучающихся на самостоятельное изучение материала.

### *Практические занятия*

Практические представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование обучающихся по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;

- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

#### *Самостоятельная работа обучающегося*

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторские занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;
- Сдача домашнего задания в срок.

#### **Критерии оценки самостоятельной работы обучающегося**

##### **Тесты контроля знаний (Т)**

Подготовка к тестированию требует от обучающихся тщательного изучения материала по теме или блоку тем, где акцент делается на изучение причинно-следственных связей, раскрытию природы явлений и событий, проблемных вопросов. Для подготовки необходима рабочая программа дисциплины с примерами тестов, учебно-методическим и информационным обеспечением. На кафедре должен быть подготовлен фонд тестов и контрольных заданий, с которыми обучающихся не знакомят.

#### *Оценивание тестовых заданий*

Количество правильных ответов теста (%)	0-49	50-64	65-79	80-100
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

##### **Критерии оценки устного опроса (О)**

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

#### *Оценивание устного опроса*

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса

##### **Критерии оценки контрольной работы (КР)**

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).
4. Качество полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов).
5. Использование литературных источников.
6. Культура письменного изложения материала.
7. Культура оформления материалов работы.

Контрольные работы должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Оценивание контрольных работ

Контрольные работы оцениваются преподавателем дисциплины по двухбалльной шкале (зачтено/незачтено).

#### **Доклады – презентации (ДП)**

При подготовке доклада – презентации обучающиеся самостоятельно изучают группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях.

Цель подготовки доклада – презентации – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, а также создание наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде, то есть создание докладов - презентаций расширяет методы и средства обработки и представления информации и формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Доклады - презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. Основные этапы подготовки доклада - презентации:

- выбор темы;
- консультации научного руководителя;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста доклада;
- оформление рукописи, создание презентационного материала;
- выступление с докладом перед аудиторией.

Подготовка доклада – презентации позволяет обучающемуся основательно изучить интересующий его вопрос, изложить материал в компактном и доступном виде, привести в текст полемику, приобрести навыки научно-исследовательской работы, устной речи, ведения научной дискуссии. В ходе подготовки доклада – презентации могут быть подготовлены раздаточные материалы. Доклады – презентации могут зачитываться и обсуждаться на семинарских занятиях, студенческих научных конференциях.

#### **Критерии оценки докладов-презентаций**

<p>Критерии оценки докладов-презентаций</p> <p>Баллы:</p> <p>0 – позиция отсутствует</p> <p>1 – слабо</p> <p>2 – хорошо</p> <p>3 - отлично</p>	Итоговая оценка
Требования	
Структура и содержание (до 12 баллов)	
логичность структуры доклада	
оформлены ссылки на все использованные источники	
презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
содержит ценную, полную, понятную информацию по теме доклада	
Текст на слайдах (до 6 баллов)	
текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность (до 9 баллов)	
иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка (до 9 баллов)	
оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
презентация не перегружена эффектами	
Требования к выступлению (до 9 баллов)	
выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	
выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	

Общее количество баллов				
Оценка				
Оценивание докладов - презентаций				
Количество баллов	-29	0	1	3
Отметка по 5-ти бальной шкале	2	3	4	5

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

### 1.1. Основная литература

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. учебник и практикум для вузов. 2020
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с. учебник и практикум для вузов 2020
3. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. учебник и практикум для вузов 2020

### 1.2. Дополнительная литература

1. Организация, нормирование и оплата труда : курс лекций / Ю. Ю. Костюхин, О. О. Скрябин, Е. Е. Сдобнякова, Д. В. Лехнович. — Москва : МИСИС, 2016. — 68 с. учебное пособие. 2016
2. Как разработать эффективную систему оплаты труда: примеры из практики российских компаний / Е. Ветлужских, А. Ларина, Т. Петренко, А. Романова ; под редакцией В. ИONOва. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 208 с. учебное пособие. 2020

### 1.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

- 1) Постановление Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
- 2) Постановление Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
- 3) Приказ Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
- 4) Приказ Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.
- 5) Приказ Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.

### 6.4. Интернет-ресурсы

1. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат)
2. <http://www.minfin.ru/ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (официальный сайт).
3. <http://www.nalog.ru/> - Федеральная налоговая служба (официальный сайт).
4. <http://www.rosfinnadzor.ru/> - Федеральная служба финансово-бюджетного надзора (официальный сайт).
5. <http://www.roskazna.ru/> - Федеральное казначейство (официальный сайт).
6. <http://www.fedsfm.ru/> - Федеральная служба по финансовому мониторингу (официальный сайт).

7. <http://www.fssn.ru/www/site.nsf> - Федеральная служба страхового надзора(официальный сайт).
8. <http://www.cbr.ru/> - Центральный банк Российской Федерации (официальный сайт).
9. <http://www.ach.gov.ru> - Счетная палата Российской Федерации (официальный сайт).
10. <http://www.pfrf.ru/> - Пенсионный фонд Российской Федерации (официальный сайт).
11. <http://www.fss.ru>. - Фонд социального страхования Российской Федерации (официальный сайт).
12. <http://www.ffoms.ru/ffoms> - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования(официальный сайт).
13. <http://www.tfoms22.ru/> - Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Алтайского края.

#### 6.5. Иные источники.

- 1 Чеканский А.Н. Управленческая экономика. Практика применения: монография М.: Дело РАНХиГС 2016

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Организация оплаты труда в медицинских организациях» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.

