ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Оплата труда в здравоохранении»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

1. владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14);
2. умением применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели (ПК-31).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

1) знать:

- принципы формирования системы мотивации и стимулирования труда в здравоохранении (ПК-14);
- методы анализа при принятии управленческих решений (ПК-31)

2) уметь:

- формировать бюджет на оплату труда и контролировать его исполнение (ПК-31);
- разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала медицинской организации (ПК-14).

3) владеть:

- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль) в части оплаты труда персонала организаций здравоохранения (ПК-31);
- владеть современными технологиями управления персоналом (ПК-14).

Таблица 1

Шкала оценки компетенцийКод компетенции	Уровень владения компетенцией	Знания	Умения	Навыки	Оценочные средства
ПК-14	Высокий	логически и лексически грамотно изложенный, содержательный, аргументированный, конкретный и исчерпывающий ответ, подкрепленный знанием литературы и источников по теме	оформление решения задачи с выделением описательной, мотивировочной и резолютивной частей, полные аргументированные ответы на все поставленные в задаче вопросы	Свободно владеет специальной терминологией	РЗ, ТЗ
	Средний	незначительное нарушение логики изложения материала,	незначительные погрешности в оформлении решения задачи,	Уверенно владеет специальной терминологией	

		допущение не более одной фактической ошибки, а также не более одной неточности при аргументации своей позиции	неполные (не полностью аргументированные) ответы на поставленные в задаче вопросы		
	Низкий	существенное нарушение логики изложения материала, допущение не более двух фактических ошибок, а также не более двух неточностей при аргументации своей позиции	существенные погрешности в оформлении решения задачи, ответы не на все из поставленных в задаче вопросов	Частично владеет специальной терминологией	
ПК-31	Высокий	глубокие исчерпывающие знания материала по теме, отличное понимание сути проблемы, твердое знание основных понятий и положений в рамках выбранного вопроса, структурированный, последовательный, полный, правильный и конкретный ответ	Умеет свободно применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели	Находит требуемую информацию, использует более пяти источников	РЗ, ТЗ
	Средний	твердые, но недостаточно полные знания по теме, верное понимание сути проблемы, в целом правильный ответ по теме	Умеет частично применять количественные и качественные методы анализа при принятии управленческих решений и строить экономические, финансовые и организационно-управленческие модели	Находит требуемую информацию, использует более одного источника	
	Низкий	общие знания по теме, недостаточно верное понимание сути проблемы, ответ с неточностями	Извлекает необходимую информацию о количественных и качественных методах анализа при принятии управленческих решений	Находит требуемую информацию, использует один источник	

* РЗ- реферативные работы, ТЗ- тестовое задание

2. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости студентов

Текущий контроль по дисциплине осуществляется с использованием контрольных вопросов, расчетных задач, а также тестовых заданий.

Примеры контрольных вопросов:

1. Каковы основные принципы организации оплаты труда в здравоохранении?
2. Назовите основные элементы тарифной системы оплаты труда.
3. Что представляют собой удержания из заработной платы?

Пример задачи:

Штатным расписанием бюро медико-социальной экспертизы предусмотрено 26 ставок. Из них к основному персоналу относятся 15 ставок, а именно:

- заведующий отделением - 3 ст. (Миронова, Круглова, Фролов);
- ведущий научный сотрудник - 1 ст. (Смирнова);
- врач-методист - 1 ст. (Семенова);
- врач-терапевт - 6 ст. (Иванов, Гонцова, Дружаева, Петрова, Кислова и 1 ст. вакантная);
- врач-невролог - 2 ст. (Королева, Проклова);
- врач травматолог-ортопед - 2 ст. (Богомолов, Шустова).

В бухгалтерию бюро подан табель учета рабочего времени работников, в соответствии с которым они фактически отработали в феврале 2012 г.:

- 21 раб. дн. (29 кал. дн.) - 12 человек: Миронова, Фролов, Смирнова, Семенова, Гонцова, Дружаева, Петрова, Кислова, Королева, Проклова, Богомолов, Шустова;
- 10 раб. дн. (12 кал. дн.) - 1 человек: Круглова (принята на работу 18.02.2012);
- 6 раб. дн. (8 кал. дн.) - 1 человек: Иванов (уволен 08.02.2012).

Все работники основного персонала при пятидневной рабочей неделе работают на условиях полного рабочего времени по 40-часовой рабочей неделе, кроме:

- врача-методиста Семеновой, работающей по 4,8 ч в день (24 ч в неделю);
- врача-невролога Королевой, работающей по 7,2 ч в день (36 ч в неделю).

Определить: общую среднемесячную численность работников основного персонала бюро медико-социальной экспертизы в феврале 2012 г.

Среднемесячная численность работников основного персонала бюро медико-социальной экспертизы, работающих на условиях полного рабочего времени, в феврале 2012 г. составила 10,7 чел. ((10 чел. х 29 кал. дн. + 12 кал.

дн. + 8 кал. дн.) / 29 кал. дн.).

При этом работники основного персонала учреждения, работающие на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учитываются пропорционально отработанному времени.

Сначала определяем общее количество человеко-часов, отработанных Семеновой и Королевой: 4,8 ч х 21 раб. дн. + 7,2 ч х 21 раб. дн. = 252 чел.-ч.

Далее рассчитываем общее количество человеко-дней:

252 чел.-дн. / 8 ч = 31,5 чел.-дн.

Среднемесячная численность этой категории работников в феврале 2012 г. составила 1,5 чел. (31,5 чел.-дн. / 21 раб. дн. в феврале).

Общая среднемесячная численность работников основного персонала бюро медико-социальной экспертизы в феврале 2012 г. равна 12,2 чел. (10,7 чел. + 1,5 чел.).

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации студентов

Текущий контроль по дисциплине осуществляется с использованием тестовых заданий.

1. Можно с определенной долей уверенности утверждать, что реальная заработная плата повышается, если:

а) повышаются ставки и оклады;

б) повышаются потребительские цены;

в) повышаются ставки, оклады и потребительские цены;

г) ставки и оклады растут быстрее, чем потребительские цены.

2. Трудовой доход работника включает:

а) ставку заработной платы и гибкую часть заработной платы;

б) заработную плату и социальные льготы за счет работодателя;

в) заработную плату и доходы, не связанные с трудовой деятельностью;

г) заработную плату, социальные льготы за счет работодателя и доходы, не связанные с трудовой деятельностью.

3. Распределительная функция заработной платы подразумевает:

а) установление доли работника в созданном продукте;

б) обеспечение доходов для удовлетворения потребностей работников и членов их семей;

в) обеспечение платежеспособного спроса наемных работников;

г) обеспечение индексации заработной платы.

4. Дифференциация заработной платы осуществляется в зависимости от:

а) качества, величины и эффективности трудового вклада работника;

б) размера установленного государством минимума заработной платы;

в) природно-климатических особенностей региона;

г) возраста работника;

д) условий труда.

5. Ставка заработной платы:

а) учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;

б) не учитывает индивидуальные особенности в способностях, результатах и условиях трудовой деятельности работников;

в) включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер;

г) не включает гибкую часть, имеющую стимулирующий или компенсирующий характер.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется проведением зачета

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Заработная плата как экономическая и юридическая категория
2. Ставка заработной платы. Структура заработной платы и дохода работника.
3. Факторы, воздействующие на заработную плату.
4. Основы нормирования труда в здравоохранении.
5. Содержание основных функций заработной платы в здравоохранении.
6. Принципы организации заработной платы в здравоохранении.
7. Основные элементы организации заработной платы в здравоохранении.
8. Критерии выбора модели организации заработной платы.
9. Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы.
10. Индексация и защита заработной платы.
11. Уровни договорного регулирования оплаты труда в здравоохранении.
12. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы.
13. Надтарифные условия оплаты труда.
14. Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения.
15. Организация заработной платы с использованием тарифной системы: системы сдельной и повременной оплаты.
16. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.
17. Особенности организации коллективной оплаты труда.
18. Бестарифные системы заработной платы.
19. Порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения.
20. Начисления на заработную плату работников в здравоохранении.
21. Порядок удержаний из заработной платы работников в здравоохранении.
22. Порядок исчисления среднего заработка.
23. Оплата неотработанного времени работникам, занятым в сфере здравоохранения.
24. Выплаты при увольнении работников, сокращении численности и штата.
25. Отчетность по труду и заработной плате.

26. Организация текущего и единовременного поощрения работников в здравоохранении.
27. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в здравоохранении.
28. Применение смешанной формы оплаты труда и гонорарного метода оплаты в здравоохранении.
29. Планирование средств на оплату труда в организациях здравоохранения.
30. Анализ использования фонда оплаты труда в организациях здравоохранения.

Руководитель направления подготовки
«Менеджмент», к.э.н., доцент С.Ю.Соболева