

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО КубГМУ Минздрава России)

*Кафедра общественного здоровья, здравоохранения и
истории медицины*

Методика расчета ставки заработной платы медицинского персонала в современных условиях

Учебно-методическое пособие
для студентов лечебного, педиатрического и стоматологического
факультетов медицинских учебных заведений

Краснодар
2020

Организация оплаты труда медицинского работника в современных условиях

Цель занятия: ознакомиться с понятием заработной платы, основными формами и системами оплаты труда; изучить отраслевые особенности данной системы; освоить методику расчета базовой ставки заработной платы работников медицинского бюджетного учреждения.

Студенты должны знать:

- определение заработной платы;
- основные формы и системы оплаты труда;
- отраслевые особенности системы оплаты труда;
- минимальный размер оклада;
- выплаты и надбавки к окладу.

Студенты должны уметь:

- рассчитывать базовую ставку заработной платы медицинского работника;
- анализировать характер и условия труда персонала.

Задание для самостоятельной подготовки и самоконтроля

1. Дать определение «заработная плата», перечислить компоненты заработной платы.
2. Указать отличительные признаки сдельной и повременной форм оплаты труда.
3. Охарактеризовать основные разновидности сдельной формы оплаты труда.
4. Перечислить составные части базовой ставки заработной платы.

Блок информации

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оплата труда — главный источник формирования денежных доходов работника. Работодатель обязан компенсировать затраты умственного и физического труда работающего путем денежной выплаты в виде заработной платы. При этом одна из вечных проблем — в какой сумме компенсировать затраты труда работающего, чтобы заработная плата не только возмещала трудовые затраты работника, но и стимулировала его интерес к качественному и производительному труду.

Две главные составляющие, которые определяют размер заработной платы работников здравоохранения: первая — форма оплаты труда, вторая —

общая сумма денежных средств, которыми располагает организация здравоохранения для оплаты труда своих работников. Каждая организация здравоохранения ежегодно, ежеквартально, ежемесячно формирует фонд оплаты труда исходя из имеющихся в наличии и планируемых денежных поступлений с учетом налоговых отчислений.

Оплата труда должна заинтересовывать работников в конечных результатах производства. Стимулирующая функция заработной платы состоит в стимулировании работников к повышению своей квалификации, оказанию качественных услуг, производству товаров высокого качества.

Заработная плата работника должна зависеть от объема и качества выполняемой им работы. В настоящее время выделяют две **формы оплаты труда**: повременную и сдельную.

Повременная заработная плата определяется количеством отработанного времени. Месячный оклад предусматривает строго определенное количество часов. Формы этого вида заработной платы широко используются в здравоохранении.

Преимущества данной системы оплаты труда:

- простота расчета заработной платы;
- возможность планировать расходы ЛПУ на заработную плату;
- незаинтересованность работников в увеличении объемов неэффективного производства.

Недостатки:

- отсутствие связи между количеством и качеством труда;
- отсутствие стимула к повышению квалификации работников;
- необходимость содержать большое количество контролирующих работников, что повышает расходы на дополнительную заработную плату работников, не связанных с производством.

В целях устранения этих недостатков в здравоохранении используется повременно-премиальная форма заработной платы, которая:

- учитывает выполнение часовой нагрузки, качество и количество выполненной работы
- стимулирует работников к проявлению инициативы и повышению квалификации;
- повышает личную ответственность работников за качество работы и конечный результат.

Сдельная заработная плата основана на умножении сдельной расценки за единицу продукции на определенный период (смену, неделю, месяц и т. д.). Эта форма заработной платы предполагает заинтересованность работников в увеличении интенсивности труда при повышении его качества. Однако в здравоохранении трудно измерить объем выполненных работ, услуг в натуральном исчислении. К тому же если выполненная работа носит коллективный характер, то приходится либо выделять долю объема работ, выполненных каждым работником, либо исчислять сдельную заработную плату в расчете на весь коллектив, а затем делить ее между членами коллектива в соответствии с мерой их участия в труде, определяемой так называемым коэффициентом трудового участия (КТУ).

В здравоохранении сдельные формы оплаты труда используются в основном при оказании платных медицинских услуг. Действуют некоторые разновидности этих форм.

Косвенно-сдельная заработная плата вспомогательного среднего медицинского персонала (медицинских сестер, техников, лаборантов и т. д.) зависит от объема и качества работы, которую выполнил основной работник (врач), производящий платную услугу.

Коллективно-сдельная заработная плата также широко используется в здравоохранении. Она предполагает выплату всей суммы заработной платы коллективу, который самостоятельно определяет заработную плату персонально каждому работнику с учетом его личного вклада в общую работу, личного участия в производственной деятельности.

Также существуют:

- Сдельно-премиальная система;
- Сдельно-прогрессивная система;
- Аккордно-сдельная система. Такую систему можно применять, например, при оценке работы зубных техников.

В государственном секторе здравоохранения РФ применяется в основном повременная оплата труда по окладам с повышениями и надбавками за определенные показатели. Конкретный механизм и размер заработной платы определяются договором между работодателем и работником.

Контрактная форма оплаты труда позволяет достаточно объективно учесть объем и качество выполненной работы. В настоящее время данная форма считается наиболее прогрессивной.

В лечебных учреждениях в соответствии с руководящими документами: Приказы Минздравсоцразвития РФ, постановление главы администрации края, разрабатывается «Положение об оплате труда», которое утверждается руководителем и согласовывается с профсоюзным комитетом медицинской организации.

До 2008 года оплата работников государственного сектора здравоохранения осуществлялась по Единой тарифной сетке. Тарифная сетка представляет собой совокупность разделенных по разрядам оплаты труда тарифных ставок (месячных окладов) и тарифных коэффициентов, представляющих отношение тарифной ставки данного разряда к ставке 1-го разряда (ставки врачей определялись с 9 по 16 разряды). В этих условиях медицинские работники были практически лишены возможности увеличить размер заработной платы по качественным показателям, так как тарифная сетка была основана на затратном методе, когда оплата производилась вне зависимости от результатов труда.

С 1 декабря 2008 г. в России осуществлен переход на новую систему оплаты труда работников бюджетной сферы, в том числе здравоохранения. Введение данной системы позволило отказаться от ранее существовавшего

директивного подхода к формированию заработной платы работников здравоохранения (на основе Единой тарифной сетки) и учитывать специфику медицинского труда.

В целях совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда и в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 18 января 2008 года № 17 «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Краснодарского края», принято постановление **«О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»**. В соответствии с ним с 1 декабря 2008 г. введены отраслевые системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе тарифной сетки.

Отраслевые системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством РФ, а также Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края.

Отраслевые системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимального оклада, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края.

Исходными данными для расчета затрат на оплату труда медицинского учреждения являются:

- утвержденное штатное расписание сотрудников ЛПУ;
- тарификационные списки сотрудников, составленные по утвержденной форме с разбивкой по категориям персонала (врачи, средний, младший медицинский персонал, административно-управленческий персонал);
- нормативный годовой фонд рабочего времени медицинского персонала.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику, занимающему общеотраслевую долж-

ность служащего, с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Новая система оплаты труда предусматривает следующие составляющие, которые будут учитываться при исчислении заработной платы конкретного медицинского работника:

- базовый оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Перечень видов выплат компенсационного характера в государственных медицинских организациях Краснодарского края

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при выполнении работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
 - за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень видов выплат стимулирующего характера в государственных медицинских организациях Краснодарского края

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - выплата за высокие показатели результативности;
 - выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
 - выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
 - выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
 - другие выплаты.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы в государственных учреждениях (отделениях), выслугу лет.
4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень.
5. Премияльные выплаты по итогам работы.
6. Размер выплаты к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в учреждениях (структурных подразделениях) составляет 25%.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. №425 «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», приказом Минздравсоцразвития РФ от 28 августа 2008 г. №462н (ред. от 2.08.2011г.) «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования подведомственных Министерству здравоохранению и социального развития РФ» (вместе с «Примерным приложением к положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития РФ»), в 2012 году было принято Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 2 февраля 2012 г. №83 «О повышении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

Таблица 1

Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности и выплат к должностному окладу работников учреждений с

1.10.2012 года.

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Наименование должности	Базовый оклад (руб)
1	2	3	4
1		Врач-интерн; провизор-интерн; врач-стажер; провизор-стажер	9840

1	2	3	4
2	0,15	Врачи-специалисты; провизор-технолог; провизор-аналитик, врач-терапевт участковый, врач-фтизиатр участковый	11316
3	0,2	Врачи-специалисты стационарных подразделений лечебно-профилактических учреждений; врач-трансфузиолог врач-неонатолог; судебно-психиатрический эксперт; судебно-медицинский эксперт (за исключением занятых амбулаторным приемом)	11808
4	0,23	Врач-специалист хирургического профиля , оперирующий в стационарах лечебно-профилактических учреждений: акушерское (в том числе физиологическое, наблюдационное, патологии беременности); гинекологическое; гнойной хирургии; кардиохирургическое; колопроктологическое; микрохирургическое; нейрохирургическое (в том числе спинномозговой травмы); ожоговое; онкологическое; оперблок; ортопедическое; отоларингологическое; офтальмологическое; портальной гипертензии; реконструктивной и пластической хирургии; рентгенохирургических методов диагностики и лечения (в том числе кабинет); родовое (родильное); сосудистой хирургии; травматологическое (в том числе травмы кисти); травматолого-ортопедическое; туберкулезное для больных костно-суставным туберкулезом; туберкулезное для больных урогенитальным туберкулезом: туберкулезное легочно-хирургическое; урологическое (в том числе по пересадке почки); хирургическое; хирургического лечения сложных нарушений ритма сердца и электрокардиостимуляции; хирургическое торакальное; челюстно-лицевой хирургии (стоматологическое); эндоскопическое. Врачи-анестезиологи-реаниматологи: отделений (групп) анестезиологии-реанимации. отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров больничных учреждений, диспансеров, отделений экстренной и планово-консультативной помощи. Врачи-хирурги, врачи-урологи и врачи-рентгенологи: отделений рентгеноударноволнового дистанционного дробления камней, лазерной хирургии, лабораторий искусственного кровообращения; рентгенхирургических	12300

1	2	3	4
		<p>методов диагностики и лечения: врачи-хирурги отделений гемодиализа: врачи-хирурги всех наименований отделений экстренной и планово-консультативной помощи; врачи-трансфузиологи отделений гравитационной хирургии крови; врачи-эндоскописты, осуществляющие лечебные мероприятия в стационарах; врачи-патологоанатомы. Врачи-хирурги и врачи-эндоскописты при их работе в стационаре и поликлинике (амбулаторно-поликлиническом подразделении), если по объему работы невозможно выделение должности врача-хирурга соответствующей специальности для амбулаторного приема больных по этой специальности.</p> <p>Старшие: провизор-аналитик, провизор-технолог; провизор-технолог и провизор-аналитик: контрольно-аналитической лаборатории, центра контроля качества и сертификации лекарственных средств, по информационной работе</p>	

Таблица 2

Размеры минимальных окладов с учетом повышающих коэффициентов к должностным окладам по занимаемым должностям руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием.

1		Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, аптекой, отрядом и др.) при наличии в подразделении до 6 врачебных (провизорских) должностей	12500
2	0,07	Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом, аптекой, отрядом и др.) при наличии 7 и более врачебных (провизорских) должностей или заведующий структурным подразделением хирургического профиля стационара, отделения анестезиологии-реанимации и отделения реанимации и интенсивной терапии при наличии в подразделении до 6 врачебных должностей	13375
3	0,15	Заведующий структурным подразделением хирургического профиля стационара, отделения анестезиологии-реанимации и отделения реанимации и интенсивной терапии при наличии в подразделении 7 и более врачебных должностей.	15000

NB! Размер выплаты к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

Таблица 3

Размеры выплат к окладу (должностному окладу)

№ п/п	Наименование выплат	Размер выплаты
За наличие квалификационной категории		
1	Выплата к окладу за вторую квалификационную категорию	10%
2	Выплата за первую квалификационную категорию	15%
3	Выплата за высшую квалификационную категорию	20%
За наличие ученой степени, почетных званий		
1	Выплата к окладу за ученую степень доктора наук	20%
2	Выплата к окладу за ученую степень кандидата наук	10%
3	Выплата к окладу за наличие почетного звания «Заслуженный врач РФ»	10%
4	Выплата к окладу за наличие почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения Кубани»	10%

Перечень учреждений, подразделений и должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

1. Учреждения, подразделения, отделения (палаты), кабинеты и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 15 %.

- туберкулезные (противотуберкулезные) учреждения и структурные подразделения;
- учреждения (отделения, палаты, кабинеты) для детей с поражением центральной нервной системы с нарушением функций опорно-двигательного аппарата;
- дома ребенка и группы в домах ребенка для детей с дефектами физического развития, органическим поражением центральной нервной системы без нарушения психики, с нарушением слуха, речи и зрения;
- инфекционные больницы, отделения (палаты) для инфекционных больных;
- учреждения (отделения, палаты, кабинеты) для онкологических больных;
- учреждения (отделения, палаты, кабинеты) для кожно-венерологических больных;
- хирургические отделения (палаты) всех профилей стационаров;
- операционные блоки стационаров (клиник);
- отделения (палаты, кабинеты) анестезиологии и реанимации, интенсивной терапии, гемодиализа, родовые, педиатрические для новорожденных детей;
- рентгеновские и радиологические отделения (лаборатории, кабинеты);
- лаборатории (отделения) при работе:

- с живыми возбудителями инфекционных заболеваний (или больными животными);
- с вирусами, вызывающими заболевания;
- в эпидемических очагах инфекционных заболеваний;
- с агрессивными средами и химическими реагентами;
- отделения (кабинеты) ультразвуковой диагностики, эндоскопические;
- психотерапевтические кабинеты амбулаторно-поликлинических учреждений (подразделений);
- дома сестринского ухода, хосписы.

2. Учреждения, подразделения, отделения (палаты), кабинеты и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 25%:

- психиатрические (психоневрологические) и наркологические учреждения;
- специализированные бригады (отделения) скорой медицинской помощи, предназначенные для оказания медицинской помощи и перевозки психических больных;
- лечебно-профилактические учреждения, их структурные подразделения и дома ребенка, предназначенные для детей с органическим поражением центральной нервной системы с нарушением психики;
- санатории для слепых и глухих;
- отделения (палаты) для:
 - ожоговых больных;
 - больных с острыми отравлениями;
 - неврологические для больных с нарушением мозгового кровообращения и наследственными заболеваниями;
 - недоношенных детей;
 - лечения больных с хирургическими гнойными заболеваниями и осложнениями всех профилей;
- госпитали и отделения для ветеранов войн и лиц, приравненных к ним по льготам;
- медицинский персонал участковой службы противотуберкулезных и кожно-венерологических учреждений;
- патологоанатомические бюро (отделения, подразделения, институты);
- отделения заготовки (консервации) трупных тканей, органов и крови;
- бюро судебно-медицинской экспертизы.

3. Учреждения, подразделения, отделения (палаты), кабинеты и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 30%:

- лепрозории, противолепрозные отделения (палаты, изоляторы, кабинеты, пункты);
- психиатрические больницы специализированного типа с интенсивным наблюдением;

- судебно-психиатрические экспертные отделения (комиссии);
- медицинский персонал участковой службы психоневрологических (наркологических) учреждений (подразделений).

4. Учреждения, подразделения, отделения (палаты), кабинеты и должности с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 40%:

- амбулаторные судебно-психиатрические экспертные комиссии;
- отделения для принудительного лечения психически больных в психиатрических больницах;
- судебно-психиатрические экспертные отделения для лиц, не содержащихся под стражей.

5. Работа в учреждениях, подразделениях, отделениях (палатах), кабинетах и должностях, связанная с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы больных СПИД и ВИЧ-инфицированных, дает право работникам на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 60%.

6. Медицинский персонал, занятый оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, а также выездной персонал станций (отделений) скорой медицинской помощи имеет право на выплату компенсационного характера к окладу (должностному окладу) в размере 100%. В случаях, когда учреждения (подразделения, должности) перечислены в нескольких пунктах, размеры выплат, установленных по каждому из оснований, не суммируются. Размеры выплат и порядок исчисления стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения приведены в таблице 4.

Таблица 4

Размеры выплат и порядок исчисления стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения.

	При стаже непрерывной работы		
	От 3 до 5 лет	От 5 до 7 лет	Свыше 7 лет
1. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу станций (отделений) скорой медицинской помощи, выездных бригад отделений плановой и экстренной консультативной медицинской помощи (станций санитарной авиации), хосписов.	15%	25%	40%
2. Работникам противолепрозных (лепрозных) учреждений (подразделений)	10% оклада за каждый год работы. При этом максимальный размер выплаты не может превышать для медицинских работников 80%, для других ра-		

	ботников – 50%		
3.Врачам среднему медицинскому персоналу учреждений, расположенных в сельской местности, врачам общей практики(семейным врачам), заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, участковым врачам терапевтам и врачам педиатрам, участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, врачам пунктов(отделений) медицинской помощи на дому, врачам врачебно-трудовых экспертных комиссий, заведующим поликлиническими отделениями, врачам-фтизиатрам и среднему медицинскому персоналу противотуберкулезных учреждений(подразделений), работающим на фтизиатрических участках по обслуживанию населения.	15%	43%	30%
4. Работникам учреждения по борьбе с особо опасными инфекциями (подразделений).	10% оклада за каждый год работы. При этом максимальный размер выплаты не может превышать для медицинских работников, а также зоологов и энтомологов 60%, для других работников – 40%		
5. Врачам-терапевтам цеховых врачебных участков, среднему медицинскому персоналу цеховых врачебных участков и домов сестринского ухода.	30%	40%	40%
6.Всем остальным работникам учреждений.	10%	15%	15%

Образец выполнения задания

Рассчитать ставку заработной платы для врача дерматовенеролога городской поликлиники, имеющего первую категорию, ученую степень кандидата медицинских наук, стаж работы 7 лет, высокую результативность работы.

Образец решения задачи

1. Врач дерматовенеролог городской поликлиники относится к **профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»**, ко второй квалификационной категории, к его минимальному окладу применяется повышающий коэффициент 0,15.

Таким образом, его должностной оклад составляет:

$$9840+9840 \times 0,15=9840+1476=11316 \text{ руб.}$$

2. За наличие первой категории доплата к должностному окладу составит 15%; $11316 \times 0,15=1697,4$ руб.
3. За наличие ученой степени кандидата медицинских наук доплата к должностному окладу составит 10% ; $11316 \times 0,1=1131,6$ руб.
4. За работу с вредными условиями труда предусмотрена доплата к должностному окладу в размере 15%; $11346 \times 0,15=1697,4$ руб.
5. Доплата за стаж работы от 5 до 7 лет составит 25%
 $11316 \times 0,25=2829$ руб.
6. За интенсивность и высокие результаты работы
 $11316 \times 0,4=4526,4$ руб.
7. Итого ставка заработной платы составит:
 $11316+1697,4+1131,6+1697,4+2829+4526=23197,8$ руб.

Ф.И.О.			Иванов Иван Иванович
Наименование должности, профессии			Врач дерматовенеролог городской поликлиники
Должностной оклад (с учетом повышающего коэф.)			11316
Объем работы по данной должности			1,0
Итого оклад с учетом объема работы			11316
Компенсационные выплаты	За работу в сельской местности	размер	
		сумма	
	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда	размер	15%
		сумма	1697,4
	Итого		1697,4
Стимулирующие выплаты	За стаж непрерывной работы	размер	25%
		сумма	2829
	За интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с Положением	размер	40%
		сумма	4526,4
	За квалификационную категорию	размер	15%
		сумма	1697,4
	За ученую степень	размер	10%
		сумма	1131,6
	За наличие почетного звания	размер	
		сумма	
	Итого		10184,4
Всего			23197,8

Индивидуальные задания к практическому занятию

Вариант 1. Рассчитать ставку заработной платы для оперирующего врача уролога хирургического отделения центральной районной больницы, имеющего вторую квалификационную категорию, стаж работы 3 года.

Вариант 2. Рассчитать ставку заработной платы для врача-ординатора городской психиатрической больницы, вторая квалификационная категория, стаж работы 4 года.

Вариант 3. Рассчитать ставку заработной платы для врача-ординатора отделения ожоговых больных, первая квалификационная категория, стаж работы 10 лет.

Вариант 4. Рассчитать ставку заработной платы для врача-ординатора сельской участковой больницы, вторая квалификационная категория, стаж работы 3 года

Вариант 5. Рассчитать ставку заработной платы для врача отделения центра по борьбе со СПИДом, кандидата мед. наук, стаж работы 3 года.

Вариант 6. Рассчитать ставку заработной платы для врача-ординатора городской инфекционной больницы, высшая квалификационная категория, кандидат мед. наук, стаж работы 15 лет

Вариант 7. Рассчитать ставку заработной платы врача гастроэнтеролога городской больницы, имеющего 1-ую квалификационную категорию, стаж работы 7 лет, с высоким показателем интенсивности труда.

Вариант 8. Рассчитать ставку заработной платы для зав.отделением гемодиализа, высшая квалификационная категория, доктор мед наук, стаж работы 18 лет, в подчинении 5 врачей.

Вариант 9. Рассчитать ставку заработной платы для зав.отделением центра по борьбе со СПИДом, первая квалификационная категория, стаж работы 8 лет, в подчинении 6 врачей.

Вариант 10. Рассчитать ставку заработной платы для зав.отделением гемодиализа, высшая квалификационная категория, доктор мед наук, стаж работы 18 лет, в подчинении 5 врачей.

Вариант 11. Рассчитать ставку заработной платы участкового врача педиатра работающего в поликлинике Центральной районной больницы высшей квалификационной категории, кандидат мед.наук, стаж работы 14 лет.

Вариант 12. Рассчитать ставку заработной платы врача невропатолога детской городской поликлиники, стаж работы 1 год 6 месяцев, высокий показатель интенсивности труда.

Вариант 13. Рассчитать ставку заработной платы для оперирующего врача уролога урологического отделения детской краевой больницы, имеющего высшую квалификационную категорию, кандидат мед.наук, почетное звание «Заслуженный врач РФ», стаж работы 25 лет.

Вариант 14. Рассчитать ставку заработной платы для зав. отделением педиатрии городской поликлиники, первая квалификационная категория, стаж работы 9 лет, в подчинении 10 врачей.

Вариант 15. Рассчитать ставку заработной платы для зав. отделением анестезиологии и реанимации детской краевой больницы, высшая квалификационная категория, доктор мед. наук, стаж работы 15 лет, в подчинении 7 врачей.

Вариант 16. Рассчитать ставку заработной платы врача стоматолога-хирурга детской стоматологической поликлиники, имеющего первую ква-

лификационную категорию, стаж работы 6 года, с высоким показателем интенсивности труда.

Вариант 17. Рассчитать ставку заработной платы врача стоматолога городской стоматологической поликлиники, имеющего высшую квалификационную категорию, стаж работы 13 лет.

Вариант 18. Рассчитать ставку заработной платы врача стоматолога поликлиники Центральной районной больницы, первой квалификационной категории, стаж работы 7 лет, высокий показатель интенсивности труда.

Вариант 19. Рассчитать ставку заработной платы врача стоматолога хирурга поликлиники Краевой больницы, высшей квалификационной категории, стаж работы 20 лет, высокий показатель интенсивности труда.

Вариант 20. Рассчитать ставку заработной платы для зав.отделением челюстно-лицевой хирургии Краевой больницы, имеющего высшую квалификационную категорию, почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», доктор мед.наук, стаж работы 25 лет, в подчинении 8 врачей.

Источники информации

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14 августа 2008 г. №425 «Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений».
3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28 августа 2008 г. №462н (ред. от 2.08.2011г.) «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования подведомственных Министерству здравоохранению и социального развития РФ» (вместе с «Примерным приложением к положению об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития РФ»).
4. Основы экономики для студентов медицинских учебных заведений: учеб. пособие / под ред. Б.А. Войцеховича. - Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 347 с. (Медицина).
5. Войцехович Б.А. Предпринимательская деятельность в здравоохранении: Учебное пособие / Б.А. Войцехович, А.Н. Редько, И.С. Козиева - Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 205 с.
6. Экономика здравоохранения / под ред. А.В. Решетникова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. - 272 с.
7. Управление и экономика здравоохранения: учеб. пособие / Под ред. акад. РАМН А.И. Вялкова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2009. - 664 с.
8. Основы экономики здравоохранения / под ред. Н.И.Вишнякова. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: МЕДпресс – информ, 2012. – 144 с.
9. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник/ О.П. Щепин, В.А. Медик. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2011. – 592 с.: ил. – (Послевузовское образование).