

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте (далее — Положение) устанавливает показатели эффективности деятельности сотрудников ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России, порядок перехода на эффективный контракт и оформления трудовых отношений с работниками ФГБОУ ВО ДГМУ Минздрава России (далее - Университет).

1.2. Настоящее Положение вводится с целью совершенствования системы выплат стимулирующего характера путем увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей эффективности деятельности работников.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе:

– Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583"О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"

– Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р

– Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта"

### 2. Эффективный контракт.

2.1. **Эффективный контракт** - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. **Под показателем эффективности деятельности работника** (приложение 1-оценочный лист работника) понимается обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения трудовых (должностных) обязанностей работника.

2.3. **Стимулирующая выплата** - выплата, направленная на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.4. **Экспертная комиссия** - Комиссия, отвечающая за контроль достижения

показателей эффективного контракта для установления стимулирующих выплат.

### **3. Оценка эффективности деятельности работника**

3.1. Для анализа отчетов и оценки эффективности деятельности работников создается Экспертная комиссия (далее - Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом ректора Университета. В состав Комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации Университета

3.2. Комиссия выполняет следующие функции:

- подготовка предложений по корректировке показателей эффективности деятельности работников, их значений;
- разрешение спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности работников;
- организация и координация деятельности, ориентированной на разработку методик и инструментария анализа эффективности деятельности работников;
- подготовка статистической и аналитической информации о результатах - оценки эффективности деятельности работников.

3.3. Эффективность деятельности работника оценивается в баллах.

3.4. Оценка эффективности деятельности работника определяется как сумма баллов, набранных работником, по всем показателям эффективности деятельности.

3.5. Оценка эффективности деятельности работника производится за отчетный период, который может быть равный кварталу, полугодию либо одному календарному году.

3.6. Работник, претендующий на стимулирующую выплату, должен заполнить отчет о результатах деятельности (далее - отчет) Приложение №2 к настоящему Положению с приложением копий подтверждающих документов в сроки, установленные настоящим Положением.

3.7. В случае отсутствия у работника на момент заполнения отчета документов, подтверждающих результаты его работы, указанные результаты работы могут быть включены им в отчет в более поздние сроки. После заполнения отчетов работниками кафедры, заведующий кафедрой производит их проверку, корректировку и формирует сводный отчет работников по кафедре.

Стимулирующие выплаты за отчетный период могут быть установлены только тем работникам, которые вовремя сдали отчет заведующему кафедрой. Заведующие кафедрами сдают отчеты работников (в том числе собственные отчеты) секретарю Экспертной комиссии ежеквартально до 5 числа, месяца следующего за отчетным периодом. Выплаты по показателям производятся не более 1 раза за каждый показатель.

3.8. В случае если работник состоит в штате не кафедры, а иного структурного подразделения, то порядок составления и предоставления отчета для указанного работника идентичен порядку, указанному в настоящем разделе.

3.9. Работники несут ответственность за достоверность информации, предоставляемой в отчете.

3.10. Экспертная комиссия, осуществляющая проверку отчетов, имеет право запрашивать у работников информацию, необходимую для оценки эффективности их деятельности.

3.11. В случае отказа работника в предоставлении запрашиваемой информации информация, предоставленная в отчете работника, признается недостоверной.

3.12. Деятельность, в отношении которой работник в своем отчете предоставил недостоверную информацию, не учитывается при подсчете баллов.

3.13. Комиссия при подсчете баллов, набранных работниками по всем показателям эффективности деятельности, для исключения выплат за одни и те же показатели, учитывает сведения, представленные структурным подразделением Университета, отвечающим за организацию учебно-методической, научно-исследовательской, лечебной, воспитательной работы. Сведения включают в себя персональные стимулирующие выплаты работникам, устанавливаемым им в рамках проектов и программ, предусматривающим выплаты стимулирующего характера за те же виды работ.

3.14. Комиссия по итогам анализа сводных отчетов утверждает результаты эффективности деятельности работников в срок, утвержденный председателем экспертной комиссии, в зависимости от количества поступивших заявок и наличия, соответствующих документов, подтверждающих выполнения показателей. При возникновении разногласий по оценке эффективности деятельности работника(ов) на заседание Комиссии могут приглашаться представители кафедр, факультетов или иных структурных подразделений, по отчетам работников которых возникли разногласия.

3.15. Работник, сдавший отчет, имеет право обратиться за разъяснениями в Комиссию.

3.16. Уточненные (итоговые) результаты эффективности деятельности работников в разрезе структурных подразделений предоставляются Комиссией до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

3.17. Результаты эффективности деятельности работников могут учитываться при:

- проведении конкурсного избрания на должности профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников;
- принятии решений о материальном стимулировании и(или) нематериальном поощрении или применении мер дисциплинарного взыскания;

3.18. Стимулирующие выплаты не могут быть выплачены более чем один раз за один и тот же показатель.

#### **4. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности выплачиваются с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Университета;

прозрачность - правила вознаграждения должны быть понятны и доступны каждому работнику;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата.

4.2. Размер стимулирующей выплаты работнику по результатам оценки эффективности его деятельности за отчетный период рассчитывается, как сумма произведений результата эффективности деятельности работника на стоимость одного

балла по каждому показателю.

4.3. Минимальная стоимость одного балла в рублях (размера премиальных/стимулирующих выплат) утверждается приказом ректора Университета на основании представления протокола экспертной Комиссии по эффективному контракту, в соответствии с имеющимся финансированием, ежеквартально.

4.4. После утверждения ректором уточненных (итоговых) результатов эффективности деятельности работников за отчетный год минимальная стоимость одного балла может быть увеличена приказом ректора при наличии финансовых возможностей.

4.5. Стоимость одного балла для всех квалификационных уровней должностей профессорско-преподавательского состава и научно-педагогических работников, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, одинакова.

4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период производит планово-экономический отдел на основании результатов Экспертной комиссии представленной до завершения отчетного периода. Подготовку проекта приказа об установлении стимулирующих выплат работникам осуществляет Управление по кадрам.

4.7. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности деятельности за отчетный период выплачиваются единовременно на основании приказа о назначении выплаты в текущем месяце. Выплата может осуществляться, как с авансом или заработной платой, так и отдельной выплатой.

## **5. Оформление трудовых отношений при переходе на эффективный контракт**

5.1. Эффективный контракт оформляется посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (трудового договора), в котором конкретизированы его должностные обязанности, размер и условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки

5.2. Сотруднику, работающему не на полной ставке, при заключении эффективного контракта показатели эффективности и (или) их значения устанавливаются, в соответствии с дополнительным соглашением и не зависят от занимаемой ставки и размера заработной платы.

5.3. Эффективный контракт или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с переходом на эффективный контракт заключаются с работником, для которого занимаемая должность в Университете является основным местом работы или работой на условиях совместительства.

5.4. Эффективный контракт заключается с работником при приеме на работу в Университет. Заключению эффективного контракта на замещение должности педагогических работников отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Заключению эффективного контракта на замещение должности заведующего кафедрой и декана предшествуют выборы.

5.5. Переход на эффективный контракт с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.6. До заключения дополнительного соглашения, работодатель уведомляет

работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до даты введения указанных изменений. Работник расписывается в получении уведомления, проставив собственноручную подпись, дату ознакомления с документом, выразив согласие/несогласие на продолжение трудовой деятельности в новых условиях. В случае отказа работника от подписания уведомления составляется соответствующий акт.

5.7. Если работник не согласен продолжить трудовую деятельность в Университете в новых условиях (на условиях эффективного контракта), работодатель письменно предлагает работнику для перевода имеющиеся в Университете вакантные должности, соответствующие квалификации работника, нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, которые не противопоказаны работнику по состоянию здоровья.

5.8. С работником, отказавшимся от продолжения трудовой деятельности на условиях эффективного контракта и от предлагаемых вакантных должностей, трудовой договор прекращается на основании пункта 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.**

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	(предельное количество баллов)*
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> <b>Научная работа</b>			
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	1. За авторство научно-методических разработок (за каждую);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	2. Издание монографии (за каждую);	1 раз в год	20
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	3. Руководство научно-исслед. деятельностью студентов (статьи, подготовка докладов и тд.); международный/всероссийский/региональный/внутривузовский уровни (за выполнение показателя).	1 раз в год	10/5/3/2
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	4. Руководитель СНК;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	5. Получение патента по результатам деятельности;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	6. Рационализаторские предложения (за выполнение показателя);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	7. Оппонирование и рецензирование диссертации (кандидатской и докторской);	За каждую	10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	8. Рецензирование монографии (за каждую);	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	9. Доклад на межд-й/всеросс-й конференции (за каждый);	1 раз в год	10/5

<b>работа</b>			
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	10. Доклад на пленарном заседании межд-й/всеросс-й конференции (за каждый);	1 раз в год	15/10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	11. Защита докторской диссертации консультанту  Диссертанту - сотруднику ДГМУ;		50 100
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	12. Защита кандидатской диссертации (руководителю диссертанту - сотруднику ДГМУ);	1 раз в год	10 50
	13. Получение ученого звания доцента профессора почетного звания в области науки республиканского уровня почетного звания в области науки федерального уровня		5 10 15 25
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	14. Руководство аспирантами: за 1 аспиранта;	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	15. Подготовка и проведение научных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДГМУ: конференция: - организатор; - ответственный исполнитель круглый стол: организатор – - ответственный исполнитель	1 раз в год	20 10 10 5
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	16. Получение гранта: научному руководителю и исполнителю (если заявка подана от ДГМУ)	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	17. Подача заявки на конкурс грантов (если заявка подана от ДГМУ)	1 раз в год	1
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	18. Опубликование статьи в рейтинговых журналах (с импакт фактором < 0.3 - первым трем авторам, - соавторам <b>ВАК</b> – первым трем авторам - соавторам <b>Scopus</b> – первым трем авторам - соавторам <b>WoS</b> – первым трем авторам	1 раз в год	10 5 15 10 25 15 25

	- соавторам		20
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	19. Опубликование тезисов и статей в сборниках международ./всеросс./регион.конфер. – автору,  - соавтору; За выполнение показателя	1 раз в год	5/3/1  0,5
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	20. Подача заявки на выполнение гос. задания (за каждую);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	21. Получение гранта;	1 раз в год	10
Стимулирующие выплаты <b>Научная работа</b>	22. Выполнение х/д работ с финансированием от 100 тысяч рублей; за каждые последующие 100 тыс +	1 раз в год	10  5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b> <b>Учебная работа</b>			
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	1. <b>Опубликованные учебные издания:</b>  учебники,  другие учебные издания первые три автора	1 раз в год	40  25 5
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	2. <b>Участие в разработке:</b>  Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП)  рабочей программы дисциплины (РПД) рабочей программы практики (РПП) фонда оценочных средств (ФОС) Программы размещены на официальной странице сайта	1 раз в год	20  10 10 5
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	3. <b>Создание электронного образовательного ресурса</b> (электронных курсов лекций/электронных учебников/электронных учебных пособий в соответствии с требованиями к ЭОР)	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты	4. <b>Создание открытого онлайн-курса,</b>	1 раз в год	40



ие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>размещенного на всероссийских платформах</b>		
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>5. Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т.ч. призеров:</b> Внутривузовских Региональных Всероссийских международных	1 раз в год	4(+2 за призера) 6(+4 за призера) 8(+10 за призера) 10(+15 за призера)
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>6. Организация студенческих олимпиад, конкурсов, выставок:</b> Внутривузовских Региональных Всероссийских международных	1 раз в год	10 20 30 40
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>7. Участие в конкурсе педагогического мастерства внутривузовского/ межвузовского</b>	1 раз в год	5/10
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>8. Членство (выбор одной категории):</b> - Ученый совет - Центральный координационный методический совет Ученый совет факультета	1 раз в год	10  8 5
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>9. Повышение квалификации:</b>  в зарубежных научных и учебных центрах в центральных, научных и учебных центрах в ДГМУ	1 раз в год	5 3 2
Стимулирующие выплаты <b>Учебная работа</b>	<b>10. Получение почетного звания в области образования федерального уровня республиканского уровня</b>		25 15
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Лечебная работа</b>			
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	1. Участие в лечении больных в рамках ВМП;	1 раз в год	5

Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	2. Участие в реализации Федеральных целевых программ,  - Республиканских целевых программ;	1 раз в год	3  2
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	3. Выезды в города и районы (лечебно-консультативная деятельность);	1 раз в год	5
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	4. Повышение квалификации сотрудников кафедры в ведущих российских центрах и (или) зарубежных центрах: российские - очно/дистанционно, международные - очно/дистанционно;	1 раз в год	5/2 10/3
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	5. Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации);	1 раз в год	5 (за каждый акт внедрения)
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	6. Рецензирование историй болезни (не менее 15 в год);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	7. Разборы летальных случаев (3 и более);	1 раз в год	3
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	8. Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год);	1 раз в год	2
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	9. Членство в работе республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций,  доклад на заседании республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций;	1 раз в год	1  3
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	10. Главный внештатный специалист РД, СКФО.	1 раз в год	20
Стимулирующие выплаты <b>Лечебная работа</b>	11. Получение почетного звания за заслуги в области здравоохранения федерального уровня республиканского уровня		25  15
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы Воспитательная работа</b>			
Стимулирующие выплаты	1. Руководство обучающимися -		

<p>ие выплаты <b>Воспитательная работа</b></p>	<p>победителями, призерами, участниками конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности международных всероссийских республиканских</p>		<p>10 5 3</p>
	<p>2. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках международных всероссийских республиканских внутривузовских</p>		<p>40 30 20 10</p>
	<p>3. Руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т.п.)</p>		<p>20</p>
	<p>4. Разработка рабочей программы воспитания</p>		<p>10</p>

**Отчет о результатах деятельности.**

Факультет \_\_\_\_\_  
Кафедра \_\_\_\_\_  
ФИО работника \_\_\_\_\_  
Должность работника \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели	Примечание	Значение Показателя (баллов)
1	2	3	4
<b>Научная работа</b>			
1.	За авторство научно-методических разработок;	выходные данные научно-методических разработок	
2.	Издание монографии;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3.	Руководство научно-исслед. деятельностью студентов (статьи, подготовка докладов и тд.);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
4.	Руководитель СНК;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5.	Получение патента по результатам деятельности;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6.	Рационализаторские предложения;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
7.	Оппонирование и рецензирование диссертации (кандидатской и докторской);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8.	Рецензирование монографии;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9.	Доклад на Межд-й/Всерос-й конференции	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
10.	Доклад на пленарном заседании конференции;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
11.	Защита док-й диссертации (консультанту и докторанту-сотруднику ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
12.	Защита кандидатской диссертации (руководителю и аспиранту - сотруднику ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
13	Получение ученого звания доцента, профессора, почетных званий в области науки профессора		

14.	Руководство аспирантами: на 1 аспиранта;	Копии документов подтверждающие выполнение показателей;	
15.	Подготовка и проведение научных мероприятий, связанных с основной деятельностью ДГМУ: конференция, круглый стол	реквизиты документа, наименование мероприятий, дата проведения	
16.	Получение гранта научному руководителю и исполнителю (если заявка подана от ДГМУ);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
17.	Подача заявки на конкурс грантов (если заявка подана от вуза);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
18.	Опубликование статьи в рейтинговых журналах с импакт фактором < 0.3 , ВАК, Scopus, WoS,	распечатка с сайта научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	
19.	Опубликование тезисов и статей в сборниках междунар./всеросс./регион.конфер.;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
20.	Подача заявки на выполнение гос.задания;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
21.	Получение гранта	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
22.	Выполнение х/д работ с финансированием от 100 тысяч рублей;	реквизиты договоров	
<b>Учебная работа</b>			
1.	Опубликованные учебные издания: учебники, другие учебные издания	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
2.	Участие в разработке: основной профессиональной образовательной программы (ОПОП), рабочей программы дисциплины	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3.	Создание электронного образовательного ресурса утвержденного в положении:	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
4.	Создание открытого онлайн-курса, размещенного на всероссийских платформах	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5.	Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам, выставкам, в т.ч. призеров: внутривузовских, региональных, всероссийских международных	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6.	Организация студенческих олимпиад, конкурсов, выставок: внутривузовских, региональных, всероссийских, международных	копии документов подтверждающие выполнение показателей	

7.	Участие в конкурсе педагогического мастерства внутривузовского/ межвузовского	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8.	Членство (выбор одной категории): Ученый совет, Центральный координационный методический совет	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9.	Повышение квалификации: зарубежных научных и учебных центрах, в центральных, научных и учебных центрах	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
<b>Лечебная работа</b>			
1.	Участие в лечении больных в рамках ВМП;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
2.	Участие в реализации Федеральных целевых программ, республиканских целевых программ;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
3.	Выезды в города и районы (лечебно-консультативная деятельность);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
4.	Повышение квалификации сотрудников кафедры в ведущих российских центрах и (или) зарубежных центрах российские - очно/дистанционно, международные - очно/дистанционно;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
5.	Акты внедрения (новые методы профилактики, диагностики, лечения, реабилитации);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
6.	Рецензирование историй болезни;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
7.	Разборы летальных случаев;	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
8.	Участие сотрудников кафедры в системе НМО (более 50 зачетных единиц в год);	копии документов подтверждающие выполнение показателей	
9.	Членство в работе республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций, доклад на заседании республиканских профессиональных сообществ и ассоциаций;	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
10.	Главный внештатный специалист РД, СКФО.	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
11.	Получение почетного звания заслуги в области здравоохранения федерального уровня республиканского уровня	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
<b>Воспитательная работа</b>			

1. Руководство обучающимися - победителями, призерами, участниками конференций (семинаров, круглых столов), грантов, конкурсов спортивной и/или культурно-массовой направленности	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
2. Организация и проведение профориентационных, воспитательных и культурно-массовых мероприятий в образовательной организации и на иных площадках международных	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
3. Руководство проектами студентов (волонтерство, популяризация здорового образа жизни, формирование толерантности в молодежной среде и т.п.)	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	
4. Разработка рабочей программы воспитания	копии документов, подтверждающие выполнение показателей	

Заполняется для заведующего кафедрой

№ п/п	Показатели	Примечание	
1	2	3	4
1	Наличие разработанных и утвержденных образовательных программ по всем направлениям подготовки, реализуемым кафедрой, с обязательным представлением для размещения на официальном сайте университета	указывается значение показателя	
2	Удельный объем выполняемых на кафедре НИОКР, оказание услуг, проектов и программ, грантов и т.д. в соответствии с плановым заданием	реквизиты договоров, служебная записка заведующего кафедрой с согласующей визой УНИР	

Работник \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Согласовано:

Декан факультета \_\_\_\_\_