Ухвалено
Рішенням Вченої ради
від «____»_____2016р
Протокол №___

Затверджено
Ректор ОНМедУ
академік НАМН України
професор_____ В.М. Запорожан

ПОЛОЖЕННЯ

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ
ІНДИВІДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Одеса
ОНМедУ
2016

Положення щодо визначення індивідуального рейтингу науково-педагогічних працівників Одеського національного медичного університету

ПОЛОЖЕННЯ

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО РЕЙТИНГУ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Положення щодо визначення індивідуального рейтингу науково-педагогічних працівників призначено для науково-педагогічних працівників (НПП), працівників Центру інформаційного аналізу та внутрішнього контролю якості освіти які здійснюють обробку показників рейтингової оцінки, контроль їх достовірності та інформують адміністрацію університету щодо результатів. У Положенні розкриваються засади побудови та функціонування рейтингової системи оцінювання діяльності НПП.

Укладачі: В.Й. Кресюн, О.П. Рогачевський, Г.В. Чернявська, В.П. Майдан

Рецензенти: Ю.І. Бажора, Н.О. Романова, Г.І. Хандрікова, О.В. Чернецька

Відповідальний
за випуск В.М. Запорожан

За редакцією укладачів
Надруковано з оригінал-макета замовника

Підп. до друку _____. Формат $60\times84^{1}/_{16}$. Папір офс. Спосіб друку – ризографія.
Ум. друк. арк. Обл.-вид. арк. Зам. № Наклад 300 пр.

ОНМедУ
65082, м.Одеса, Валіховський провулок, 2.
Тел.(048)723-33-24

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

«Твої справи йдуть не так, як міркуєш ти, а так, як їх сприймає спільнота»

Waldemar Siwinski, IREG-4 Conference, 2009

Глобалізація економіки привела до глобалізації конкуренції. Цей процес торкнувся й таких специфічних господарських структур, як університети. Глобальні рейтинги університетів вже щільно вплетені в життя університетів і національну політику багатьох країн, ставши помітним фактором ринку освітніх послуг. Участь ВНЗ в міжнародному рейтингуванні в значній мірі впливає на приплив іноземних студентів, що навчаються на платній основі.

Відносно коротка історія існування глобальних рейтингів університетів показує, що вони перетворюються на один із значущих інструментів конкурентної боротьби та освітньої політики.

У процедурі акредитації напрямів, спеціальностей і ВНЗ у цілому велике значення серед інших показників надається критеріям якісного складу науково-педагогічних працівників (НПП) університету. У закордонних системах акредитації, зокрема, The European Council for Accreditation of Medical Specialist Qualifications (Європейська рада з акредитації кваліфікації медичних фахівців), The European Accreditation Council for CME (EACCME®) найважливішим показником у переліку критеріїв є вимоги до викладачів, які ведуть заняття за ліцензованими програмами. У документах *EACCME* неодноразово підкреслювалося, що важливим є те, щоб система оцінки діяльності викладачів університету існувала й реально забезпечувала можливість об'єктивного аналізу якісного складу науково-педагогічних працівників. Це означає, що необхідно не тільки оцінювати роботу кожного науково-педагогічного працівника, але й показувати, яким чином оцінка його діяльності сьогодні вплине на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи у майбутньому. Без розробки й впровадження подібної системи процес «підключення»

університету до міжнародного освітнього простору неможливий. Цей висновок неодноразово звучав і в рішеннях Європейської ради з акредитації кваліфікації медичних фахівців (The European Council for Accreditation of Medical Specialist Qualifications).

Система індивідуального рейтингування НПП – це ефективний інструмент стимулювання працівника. Індивідуальний рейтинг дозволяє об’єктивно визначити розмір премії та надбавки, визначити критерії присвоєння почесних звань університету – «Кращий молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» та ін.. Індивідуальний рейтинг – це, також, допоміжний інструмент для прийняття рішення щодо продовження контракту з НПП та визначення його терміну тощо.

Метою запровадження системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників є:

– підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;

– забезпечення прозорості та об’єктивності оцінювання діяльності кожного науково-педагогічного працівника та структурних підрозділів університету;

– забезпечення змагальності та здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці;

– забезпечення ефективної трансформації університету до дослідницького університету світового рівня.

Аналізуючи наявний досвід інших ВНЗ, можна сформулювати такі основні вимоги до системи визначення рейтингу НПП:

– уніфікованість методики, що дозволяє кількісно оцінювати роботу НПП за всіма напрямами діяльності та створювати електронну комп'ютерну базу даних й використовувати локальну мережу університету для збирання й оброблення вихідних даних рейтингу;

– оптимізація кількості показників, що об'єктивно характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;

– можливість доповнення і зміни системи показників рейтингу й вагових коефіцієнтів значущості певних видів діяльності та їх результативності;

– наявність системи стимулювання відповідно до значення індивідуального рейтингу НПП (премії, надбавки, присвоєння почесних звань – «Викладач-дослідник», «Молодий викладач-дослідник», «Викладач року», «Краща кафедра» та ін., прийняття рішення щодо продовження контракту з НПП та визначення його терміну тощо);

– створення єдиної електронної інформаційної системи (ЕІС) «Рейтинг науково-педагогічних працівників», що дозволяє в діалоговому режимі вводити персональні дані щодо результатів своєї діяльності за навчальний рік та отримати рейтинг-листи і статистичні дані рейтингів кафедр та факультетів;

– призначення відповідальних осіб на кафедрах для супроводження процедури визначення рейтингу НПП;

– створення спеціальної групи – експертної комісії з визначення рейтингу НПП і контролю вихідних відомостей;

– щорічний розгляд на Вченій раді університету результатів функціонування системи визначення рейтингу НПП із наказом ректора щодо переліку показників рейтингу та їх вагомості, оприлюднення цих матеріалів;

– врахування значення середнього рейтингу НПП при визначенні рейтингу кафедр.

2. ПРИНЦИПИ ВИЗНАЧЕННЯ РЕЙТИНГУ

Відповідно до даного положення в університеті визначається:

1. Індивідуальний рейтинг науково-педагогічного працівника
2. Середній рейтинг науково-педагогічних працівників кафедри
3. Рейтингова оцінка завідувача кафедрою.
4. Коефіцієнт НПП для надання рекомендацій його подальшої діяльності.

Основними напрямами роботи науково-педагогічного працівника є: навчально-методична, наукова та організаційно-виховна. Для клінічних кафедр береться до уваги й лікувальна робота.

1. Індивідуальний рейтинг науково-педагогічного працівника (R_i) визначається як сума відповідних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямами роботи: навчально-методичної (r_i, $R_{н-м}$), наукової (r_n, $R_н$), організаційно-виховної (r_m, $R_{о-в}$), лікувальної (r_l, $R_л$).

$$R_i = R_{н-м} + R_н + R_{о-в} + R_л$$

$$R_{н-м} = \sum_i r_i \,, \quad R_н = \sum_n r_n \,, \quad R_{о-в} = \sum_m r_m \,, \quad R_л = \sum_l r_l$$

Значення відповідних балів за певними напрямами діяльності (r_i, r_n, та r_m) наведено у Додатку 1, значення (r_l) наведено у Додатку 2.

1.1 Для визначення кількості балів науково-педагогічного працівника, який працює не на повну ставку (або більш ніж на ставку), необхідно бали, одержані сумісником, поділити на частку ставки, яку він обіймає.

2. Середнє значення рейтингів науково-педагогічних працівників кафедри ($R_{нпп}$) є одним з індексів комплексного моніторингу якості підготовки фахівців:

$$R_{нп} = \frac{1}{n} \sum_i^n R_i,$$

де n – кількість осіб науково-педагогічного складу на кафедрі.

Завідувач кафедри та його індивідуальний рейтинг до розрахунку $R_{нпп}$ не входить.

3. Рейтингова оцінка професійної діяльності завідувача кафедри розраховується як

$$R_{зк} = \frac{1}{2}(R_i + R_{нпп})$$

де R_i – індивідуальний рейтинг завідувача кафедри.

4. Визначення коефіцієнту науково-педагогічного працівника розраховується за формулою:

$$R_к = \frac{R_i}{SR}$$

де SR – середній рейтинговий бал по кафедрі.

Застосування рейтингової системи оцінювання використовується для проведення щорічної атестації науково-педагогічних працівників та прийняття відповідних рішень керівництвом кафедр, факультетів, Університету. При цьому за показником рейтингу здійснюються відповідні рішення та рекомендації науково-педагогічному працівнику.

Рекомендовані висновки за показником індивідуального підсумкового рейтингу:

$R_к$	**Рекомендації**
$R_к < 0,8$	потребує покращення показників роботи за відповідними напрямами діяльності
$0,8 \leq R_к < 1,4$	заслуговує заохочення
$R_к \geq 1,4$	заслуговує просування на посаді

Високий рівень професійної компетентності та ефективності роботи науково-педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його матеріального і морального заохочення.

Низький рівень професійної компетентності та ефективності роботи є підставою для попередження науково-педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді та розгляду в подальшому питання про дострокове припинення дії укладеного з ним трудового договору (контракту).

3. ТЕХНОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ РЕЙТИНГУ

Визначення рейтингів проводиться один раз наприкінці кожного навчального року в терміни, затверджені наказом ректора.

Кожний науково-педагогічний працівник протягом навчального року за допомогою електронної інформаційної системи (ЕІС) «Рейтинг науково-педагогічних працівників», має вводити показники своєї діяльності за певними напрямами. Консультування викладачів кафедри щодо користування ЕІС здійснює відповідальний з Центру інформаційного аналізу та внутрішнього контролю якості освіти.

Доступ до персонального блогу ЕІС кожний НПП має за особистим логіном та паролем протягом навчального року. ЕІС забезпечує розрахунок та формування рейтинг-листів окремих викладачів, завідувача кафедри, загальний рейтинг-лист викладачів кафедри. Також ЕІС надає можливість зберігання документів (сканкопії титульних листів підручників, посібників, монографій, статей та тез (назва, номер і рік видання), сертифікатів, патентів, програм наукових і науково-методичних зібрань т. ін., у форматі jpeg, pdf…), які підтверджують результати роботи НПП за відповідними напрямами. Ксерокопії цих підтверджуючих документів повинні знаходитися на робочому місці викладача або у методичному куточку кафедри. Усі матеріали повинні бути затверджені на засіданнях кафедр, циклових методичних комісій, та мати відповідні номери протоколів засідань.

Починаючи з 30 травня кожний викладач роздруковує свій рейтинг-лист, підписує та надає його разом із документами, що підтверджують результати роботи за відповідними напрямами, завідувачу кафедри, документи подаються до 15 червня. З 15 по 20 червня на засіданні кафедри проводиться обговорення індивідуальних

рейтинг-листів НПП та їх затвердження відкритим голосуванням. За необхідності, після засідання кафедри, згідно з рішенням кафедри, НПП має внести зміни до індивідуального рейтинг-листа. Індивідуальні рейтинг-листи НПП та загальний рейтинг-лист викладачів кафедри, підписаний завідувачем кафедри, подаються до 25 червня у Центр інформаційного аналізу та внутрішнього контролю якості освіти. Індивідуальні рейтинг-листи завідувачів кафедр затверджуються на засіданні Вченої ради факультету. Результати рейтингу директор Центру подає ректору або першому проректору та до відповідних деканатів.

Доступ до блогів ЕІС припиняється за тиждень до кінця навчального року.

Аналіз результатів рейтингування науково-педагогічних працівників університету та вирішення конфліктних ситуацій здійснює експертна комісія університету. До складу експертної комісії входять проректор з навчально-педагогічної роботи, за необхідності проректор з міжнародної роботи, декани факультетів, директор Центру інформаційного аналізу та внутрішнього контролю якості освіти, представники профспілкового комітету. Результати роботи експертної комісії затверджуються ректором або першим проректором.

У випадку, якщо експертна комісія виявить приписки, з підсумкової рейтингової оцінки діяльності викладача або кафедри відраховуються штрафні бали у 2-кратному розмірі відповідного критерію.

ДОДАТОК 1

Норми бального оцінювання

І. Навчально-методична робота[1]

№	Вид роботи	Бали (r_i)	Примітка
1	**2**	**3**	**4**
1	Дидактичне забезпечення (в тому числі мультимедійне), підготовка та проведення навчальних занять всіх видів та контрольних заходів:		на 10 годин навчального навантаження згідно з індивідуальним планом роботи НПП
	– осіб які навчаються українською мовою	10	
	– осіб які навчаються англійською мовою	20	
2	**Публікації**[2] Видання (перевидання): конспектів лекцій, – учбово-методичних матеріалів, матеріалів семінарських занять з грифом ОНМедУ, факультетів або кафедр – теж саме англійською мовою	15 (5) 30 (10)	за 1 арк., на всіх розробників[3]
	– підручників, навчальних посібників з грифом МОН, МОЗ України; – теж саме англійською мовою	100 (30) 150(50)	
	– підручників, навчальних посібників з грифом університету; – теж саме англійською мовою	20 (5) 30(8)	
	– інші публікації (словники, довідники, атласи, тощо); – теж саме англійською мовою	10 (5) 20 (10)	
3	Розроблення (удосконалення) тематичних курсів	30 (10)	за частку, що відповідає одному арк., на всіх розробників
	– англійською мовою	50 (20)	
4	Розроблення (перероблення) за новими напрямами/спеціальностями:		на всіх розробників
	а) навчальних та робочих навчальних планів;	50 (10)	
	б) навчальних робочих програм, дисциплін;	100 (20)	
	в) інформаційних пакетів факультетів, кафедр (для електронних програм університету): – загальна інформація;	50(25)	
	– інформація зі спеціальності	100 (30)	

[1] Враховується навчальна робота з особами що навчаються всіх категорій.

[2] Під час обчислення рейтингу враховуються лише публікації із зазначенням місця роботи автора – ОНМедУ (або взагалі без зазначення місця роботи автора)

[3] Розподіл балів здійснюється пропорційно особистому внеску кожного із співавторів за рішенням колективу розробників (кафедри).

1	2	3	4
5	Розроблення нових (перероблення існуючих) і постановка:		за одну роботу на всіх розробників
	а) лабораторних робіт;	40 (5)	
	б) комп'ютерних практикумів	20 (5)	
	в) мультимедійне супроводження лекцій	50 (10)	за одну лекцію
6	Розроблення (перероблення існуючих) і видання інтерактивних методів навчання: – ділових ігор та проблемних ситуацій;	100 (10)	за кожну гру (вправу), на всіх розробників
	– ролевих ігор;	50(5)	
	– ситуаційних завдань	20(2)	
7	Розроблення (перероблення існуючих) комплекту конкурсних завдань до студентських олімпіад: – МОН, МОЗ	100 (50)	за комплект завдань на всіх розробників
	– університету	50(25)	
	– факультету	20(10)	
8	Рецензування навчально-методичних матеріалів	2	за 1 арк.
9	Розроблення (супроводження) сайту: – університету	100 (50)	на всіх виконавців за умови адресного поля odmu.edu.ua/ та наявності тримовних повнотекстових файлів
	– факультету	50 (20)	
	– кафедри або наукової лабораторії	30(10)	
10	Підтримка персональної WEB-сторінки викладача (англійською)	10 (15)	
11	Робота у робочих групах МОН, МОЗ	30	у кожній групі протягом року
12	Переклад підручників, навчальних посібників, матеріалів сайтів	5	за 1 арк.
13	Створення збірок учбово-методичних матеріалів	1	за 1 арк.
14	Підвищення кваліфікації (не враховується планове підвищення)	50	за наявності диплому, свідоцтва, сертифікату
	Стажування		за наказом ОНМедУ
15	Підтримка персонального електронного кабінету в системі «Електронний журнал»	5	за кожну нормативну одиницю інформаційного ресурсу
16	Підтримка кафедральної бази даних в електронній бібліотеці	30	
17	Розроблення та підготовка документації для міжнародної акредитації (зокрема ISO)	150	
18	Підготовка студентів, що стали призерами в олімпіадах міжнародних (всеукраїнських першого/другого туру);	100 (25/50)	

ІІ. Наукова робота

№	Вид роботи	Бали (r_n)	Примітка
1	**2**	**3**	**4**
1	**Отримання вченого звання:**		Враховується одноразово в рік призначення
	– професора;	200	
	– доцента, ст. наукового співробітника	100	
2	**Отримання почесного звання, гранту, премії:**		
	– звання академіка (чл. кореспондента): – Національної Академії наук, Національної Академії медичних наук;	300 (200)	
	– Академії наук (недержавної);	150 (100)	
	– почесне звання України;	300	
	– почесного доктора (професора) іноземного університету;	200	
	– почесні звання міністерств, відомств;	150	
	– отримання гранту, стипендії, премії на рівні держави (міжнародному);	150 (200)	
	– отримання почесного звання університету (почесний професор, викладач-дослідник, молодий викладач-дослідник).	50	
3	**Підготовлення наукових кадрів:**		щорічно протягом нормативного терміну навчання за даними відділу аспірантури
	– керівництво здобувачем – керівництво аспірантом (іноземним) – консультування докторанта (іноземного)	50 100 (150) 150 (200)	
	– захист здобувача; – захист аспіранта; – захист докторанта	150 200 300	при документованому підтвердженні захисту
4	Підготовлення кандидатської (докторської) дисертації;	150 (200)	щорічно протягом нормативного терміну навчання за даними відділу аспірантури
5	Захист: – кандидатської дисертації: – докторської дисертації:	 200 300	за фактом захисту
6	**Виконання НДР:**		за умови реєстрації у конкурсі МОЗ України, керівнику та відповідальному виконавцю
	– підготовлення матеріалів на отримання фінансування НДР (конкурс МОЗ на виконання НДР);	50(150)	
	– проведення фундаментальних досліджень та прикладних розробок за держбюджетною тематикою;	50 (100)	виконавцю (науковому

1	2	3	4
	– проведення розробок та досліджень за державними програмами, замовленнями міністерств та відомств;	100 (150)	керівнику) за 50 тис. грн. обсягу, за умови реєстрації в університеті
	– проведення розробок та досліджень за заявками підприємств та організацій	100(150)	
	– виконання робіт за міжнародними контрактами (за умови реєстрації в університеті);	150 (200)	
	– створення та обладнання наукової лабораторії, її атестація і сертифікація;	200	на всіх виконавців
	– проведення ініціативних НДР;	50	за умови реєстрації, на всіх виконавців
	– підготовка та подання заключного звіту з НДР (звіту з наукової роботи факультету, кафедри)	100	на всіх виконавців, відповідно до календарного плану
	Продаж ліцензії	300	на кожного автора
7	**Результати виконання НДР:**		
	– подання матеріалів роботи на Державну премію України в галузі медицини або науки і техніки;	50	на кожного члена колективу співавторів
	– отримання премії;	200	
	– впровадження результатів розробок у виробництво або лікувальний процес:	150	за розробку на всіх співавторів за наявності акту
	– створення проекту;	200	
	– перевірка та експериментальне впровадження нової методики;	50	всім виконавцям (за наявності акту)
	– отримання охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності України:		за один документ на всіх авторів
	- винахід (корисна модель) -за останній рік	100(50)	
	- свідоцтво авторського права;	200	
	- міжнародна заявка на винахід	170	
8	Підготовка інноваційних пропозицій для наукового парку «БІТЕК»	200	на всіх виконавців, за умови реєстрації
	Продаж ліцензії	300	на кожного автора
9	**Публікації**[4]		
	Видання (перевидання):		
	– монографій, що затверджені Вченою радою університету	50 (10)	за 1 арк. на всіх співавторів
	Публікації наукових статей:		за кожну роботу на всіх співавторів
	– закордонних	75	
	– вітчизняних фахових	30	
	– в виданнях, що цитуються Web of Science, Scopus та інш.	250	

[4] Під час обчислення рейтингу враховуються лише наукові публікації із зазначенням місця роботи автора – ОНМедУ (або взагалі без зазначення місця роботи автора)

1	2	3	4
	– інших виданнях	15	
	- індекс Хірша (h-індекс)		Розрахунок балів за формулою:(h-індекс x 20)
10	Експертиза, відгук, рецензування, редагування:		за кожну роботу
	– НДР, авторефератів;	20	
	– опонування кандидатської (докторської) дисертації;	50 (100)	
	– монографій, підручників, словників, довідників (статей);	20 (5)	
	– участь у редакційній колегії видань університету	5	за 1 арк.. на всіх членів ред. колегії
11	**Конференції, виставки:**		на всіх співавторів
	Доповіді на наукових конференціях, симпозіумах, лікарських асоціаціях, семінарах із публікацією тез:		
	– закордонних;	100	
	– міжнародних в Україні, всеукраїнських;	50	
	– університету, факультету	20	
	Участь у наукових виставках:		за експонат на всіх розробників (за наявності підтверджуючих матеріалів)
	– закордонних;	200	
	– вітчизняних;	100	
	– наукового парку «БІТЕК»	50	
12	Створення друкованих матеріалів (збірок наукових, методичних матеріалів, тез доповідей конференцій)	1	за 1 арк.
13	**Керівництво науковою роботою студентів**		за одного студента
	– що отримали гранти, відзнаки на міжнародних наукових конкурсах;	50	
	– що беруть участь у:		За наявності контрактів, програм конкурсів та наукових конференцій; за студента
	– виконанні НДР;	20	
	– конкурсі НАМН України та Асоціації медичних ВНЗ України на кращу наукову студентську роботу	50	
	– наукових конференціях;	10	
14	Розроблення (перероблення існуючих) складових медичних протоколів МОЗ	300 (100)	за кожну складову, на всю робочу групу за умовою затвердження
15	Розробка матеріалів для студентських олімпіад	50	

ІІІ. Організаційно - виховна робота

№	Вид роботи	Бали (r_m)	Примітка
1	**2**	**3**	**4**
1	Науково-методична комісія МОН, МОЗ, державна акредитаційна комісія, спеціалізовані ради, експертні ради, наукові ради і комісії, редакційні колегії наукових видань, вчені та методичні ради тощо, виконання обов'язків:		у кожному органі
	– голови, заступника та вченого (відповідального) секретаря;	50	
	– члена;	10	
	– члена редколегії видання з переліку фахових (закордонних);	20(30)	
	– члена редколегії інших наукових видань	10	
2	Організація та проведення наукових і навчально-методичних конференцій, симпозіумів, форумів, ярмарок професій або вакансій, семінарів (міжнародних)	100 (150)	на всіх членів оргкомітету (міжнародних – за умови реєстрації в плані міжнародних заходів університету)
3	Публікації у засобах масової інформації	10	за статтю на всіх авторів
4	Відповідальний секретар, заступник (член) приймальної комісії університету	200 (100)	
5	Виконання обов'язків: – декана факультету – заступника декана факультету	100 50	
6	Відповідальний факультету за впровадження та супровід системи «Електронний університет» та WEB ресурси	30	
7	Відповідальний кафедри за впровадження та супровід системи «Електронний університет» та WEB ресурси	20	
8	Голова Вченої ради – університету – факультету	 100 50	
9	Голова ЦКМР – університету – факультету – голова предметної циклової методичної комісії	 100 50 50	
10	Голова УПК	50	
11	Секретар УПК (члени)	30(20)	
12	Керівник студентського наукового гуртка кафедри	20	
13	Керівник студентського наукового товариства університету	50	

1	2	3	4
14	Голова профкому	50	
15	Завідувач кафедри	80	
16	Відповідальний за певний напрям діяльності кафедри: – навчально-методична робота; – наукова робота; – інтернатура – практики студентів; – виховна робота; – міжнародна робота. – електронна система – ISO – лікувальна робота	40	
17	Вчений секретар ради факультету	50	
18	Секретар Державної екзаменаційної комісії	50	
19	Куратор навчальної групи	50	
20	Куратор поверху гуртожитка	50	
21	Куратор землячества	50	
22	Координатор будь-якої міжнародної програми з напряму (спеціальності)	30	
23	Керівник студентського клубу за інтересами, спортивної секції факультету (не менш, ніж 5 студентів)	50	за наявності реєстрації плану роботи та звіту, затвердженого проректором
24	Організатор спорт масової роботи на факультеті	50	за наявності реєстрації (наказу)
25	Організація та проведення студентських олімпіад, конкурсів наукових робіт:		на всіх організаторів (за один захід) за наказом МОН, за наявності у плані роботи університету (факультету)
	– всеукраїнських	100	
	– міжнародних	150	
	– університету	50	
26	Організація і проведення творчих конкурсів студентів	50	
27	Участь у спартакіаді ОНМедУ	10	
28	Участь в Одеській обласній спартакіаді від ОНМедУ	40	за кожний день змагань
29	Заохочення на рівні:		
	– університету;	50	
	– району, міста, відомств, міністерств	100	
30	Стягнення на рівні:		
	– факультету	–50	
	– університету	–100	

ДОДАТОК 2

IV ЛІКУВАЛЬНА РОБОТА

№ з/п	Вид діяльності			Бали (r_l)	Фактичний бал
1.	Наявність сертифікату за профілем клінічної кафедри			20	
2.	Кваліфікаційна лікарська категорія		Вища	30	
			Перша	20	
			Друга	10	
			Спеціаліст	5	
3.	Членство в комісіях та комітетах НАМН, МОЗ України та управління охорони здоров'я		Так	50	
			Ні	-	
4.	Членство в лікарських асоціаціях			25	
5.	Членство в керівних структурах лікарських асоціацій			50	
6.	Участь в профільних конференціях, яка підтверджена сертифікатом (за кожну)		В Україні	5	
			За кордоном	10	
7.	Профільне стажування		В Україні	25	
			За кордоном	50	
8.	Консультування хворих (професор, доцент) – залежно від навантаження		Більше 25	5	
			Більше 50	10	
			Більше 75	15	
9.	Участь у консиліумах (за запрошенням)		Так	50	
			Ні	-	
10.	Кількість хворих, пролікованих у стаціонарі за профілем кафедри		Більше 25	20	
			Більше 50	30	
			Більше 75	40	
11.	Проведено діагностичних процедур		Більше 50	20	
			Більше 100	30	
			Більше 150	40	
12.	Проведено оперативних втручань	Оперуючим хірургом	Більше 25	20	
			Більше 50	30	
			Більше 75	40	
		Першим асистентом	Більше 25	10	
			Більше 50	15	
			Більше 75	20	
		Другим асистентом	Більше 25	5	
			Більше 50	10	
			Більше 75	15	
13.	Проведено оперативних втручань сумісно з інтернами (курсантами)	В якості керівника втручання	Більше 15	10	
			Більше 20	15	
			Більше 25	20	
		В якості асистента	Більше 15	20	
			Більше 20	25	

			Більше 25	30	
	Прийом пологів без хірургічного втручання		Більше ? Більше ?	? ?	
	Прийом пологів з хірургічним втручанням		Більше ? Більше ?	? ?	
14.	Рецензовано медичних карт (історій хвороб) стаціонарних хворих, в т.ч. участь у МСЕК		За одну рецензію	10	
15.	Участь у проведенні післядипломної підготовки за профілем кафедри (на постійній основі)			100	
16.	Курація лікарів (провізорів) – інтернів, магістрів, клінічних ординаторів			50	
17.	Розробка та впровадження нових циклів підвищення кваліфікації (на авторський колектив)			100	
18.	Консультативна робота асистента кафедри в Університетській клініці			?	