

**ПЯТИГОРСКИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
– филиал государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего профессионального образования  
**«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
Министерства здравоохранения Российской Федерации

**УТВЕРЖДАЮ**

Зам. директора института по  
УВР \_\_\_\_\_ И.П. Кодоници

«31» августа 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

**ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

По направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)  
Направленность (профиль): Управление и экономика сферы здравоохранения  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Кафедра: менеджмента и экономики

Курс – 5

Семестр – 9

Форма обучения - заочная

Лекции – 6 часов

Практические занятия – 6 часов

Самостоятельная работа – 87,8 часов

Промежуточная аттестация: зачет – 9 семестр

Трудоемкость дисциплины: 3 ЗЕ (108 часа)

**Пятигорск, 2023**

*Рабочая программа дисциплины «Оплата труда в организациях сферы здравоохранения» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7)*

Разработчики программы:  
доцент, канд. экон. наук

Е.А. Сергеева

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента и экономики  
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и экономики,  
канд. экон. наук, доцент

Г.Н. Тер-Акопов

Рабочая программа согласована с учебно-методической комиссией по циклу гуманитарных  
дисциплин

протокол № 1 от «30» августа 2023 г.

Председатель УМК

Е.В. Говердовская

Рабочая программа согласована с библиотекой  
Заведующая библиотекой

Л.Ф. Глуценко

Внешняя рецензия дана и.о. заведующей кафедрой экономики, финансов и права ФГБОУ  
ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Филиал в г.  
Пятигорске, кандидатом экономических наук, доцентом Моисеенко Ириной  
Александровной

Рабочая программа утверждена на заседании Центральной методической комиссии  
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

Председатель ЦМК

И.П. Кодониди

Рабочая программа утверждена на заседании Ученого совета  
Протокол № 1 от «31» августа 2023 г.

<b>1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
1.1	Цель дисциплины - формирование комплекса знаний, умений и навыков в области оплаты труда и экономического стимулирования работников организаций сферы здравоохранения.
1.2	Задачи дисциплины: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Формирование знаний о функциях, механизмах, формах, системах оплаты труда и экономического стимулирования персонала организаций здравоохранения;</li> <li>- Формирования умения анализировать и выявлять проблемы управления человеческими ресурсами организации здравоохранения в области оплаты труда</li> <li>- Формирование навыков разработки / совершенствования систем оплаты труда и экономического стимулирования персонала организации здравоохранения различных категорий</li> </ul>

<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП</b>	
Блок Б1.В.ДВ.08.01	<i>вариативная часть</i>
<b>2.1</b>	<b>Перечень дисциплин и/или практик, усвоение которых необходимо для изучения дисциплины</b>
	Дисциплина базируется на знаниях, умениях и опыте деятельности, приобретаемых в результате изучения следующих дисциплин: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы принятия управленческих решений,</li> <li>- Стратегический менеджмент,</li> <li>- Операционный менеджмент,</li> <li>- Управление персоналом.</li> </ul>
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Преддипломная практика;</li> <li>- Подготовка и сдача государственного экзамена;</li> <li>- Подготовка и защита выпускной квалификационной работы.</li> </ul>

<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:	
ОПК 3 – способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	
ПК 1 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	

осуществлять диагностику организационной культуры.

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические основы и принципы стратегии разработки и внедрения новых систем оплаты труда как метод управления человеческими ресурсами в организации здравоохранения;</li> <li>- законодательные и нормативные правовые акты в области организации, нормирования и оплаты труда в соответствии с квалификационно-профессиональной и организационной структурой организации здравоохранения;</li> <li>- типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы;</li> <li>- содержание и функции оплаты труда как основного инструмента мотивации персонала;</li> <li>- современные подходы к построению эффективной системы оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач.</li> </ul>
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- применять принципы стратегии разработки и внедрения новых систем оплаты труда как метод управления человеческими ресурсами в организации здравоохранения;</li> <li>- определять законодательные и нормативные правовые акты в области организации, нормирования и оплаты труда в соответствии с квалификационно-профессиональной и организационной структурой организации здравоохранения;</li> <li>- самостоятельно анализировать и прогнозировать уровень заработной платы;</li> <li>- оценивать влияние различных систем оплаты труда на мотивацию персонала организации здравоохранения;</li> <li>- анализировать влияние основных факторов, на формирование заработной платы медицинских работников, трудовую активность для решения стратегических и оперативных управленческих задач.</li> </ul>
<b>3.3</b>	<b>Иметь навык (опыт деятельности):</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализа и оценки показателей, характеризующих эффективность управления человеческими ресурсами в организации здравоохранения;</li> <li>- применения законодательных и нормативных актов в области организации, нормирования и оплаты труда в соответствии с квалификационно-профессиональной и организационной структурой организации здравоохранения;</li> <li>- анализа влияния различных систем оплаты труда на мотивацию персонала организации здравоохранения;</li> <li>- разработки стратегических и оперативных управленческих задач по внедрению новых систем оплаты труда в организации здравоохранения.</li> </ul>

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		9
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>16,2</b>	<b>16,2</b>

Аудиторные занятия всего, в том числе:	<b>12</b>	<b>12</b>
Лекции	6	6
Лабораторные	-	-
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>87,8</b>	<b>87,8</b>
Контроль	<b>4</b>	<b>4</b>
ИТОГО:	<b>108</b>	<b>108</b>
Общая трудоемкость	<b>108/3</b>	<b>108/3</b>

#### 4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Часов	Компетенции	Литература
1.1	Нормативно-правовое обеспечение новых систем оплаты труда в здравоохранении /Лек/	2	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
1.2	Нормативно-правовое обеспечение новых систем оплаты труда в здравоохранении /Ср/	20	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2., Л 2.3.
2.1.	Разработка и внедрение новых систем оплаты труда медицинских работников на уровне учреждения здравоохранения /Лек/	2	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
2.2.	Разработка и внедрение новых систем оплаты труда медицинских работников на уровне учреждения здравоохранения /Пр/	2	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
2.3.	Разработка и внедрение новых систем оплаты труда медицинских работников на уровне учреждения здравоохранения /Ср/	24	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2., Л 2.3.
3.1.	Оплата труда медицинских работников в России /Лек/	2	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
3.2.	Оплата труда медицинских работников в России /Пр/	2	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
3.3.	Оплата труда медицинских работников в России /Ср/	22	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2., Л 2.3.
4.1.	Формирование заработной платы	2	ОПК – 3;	Л 1.1.,

	медицинских работников при использовании новых систем оплаты труда. /Пр/		ПК – 1	Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
4.2.	Формирование заработной платы медицинских работников при использовании новых систем оплаты труда. /Ср/	21,8	ОПК – 3; ПК – 1	Л 1.1., Л 1.2., Л 2.1., Л 2.2.
	<b>Итого</b>	99,8		

### 4.3. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины вариативной части ОПОП	Содержание раздела
1.	Тема 1. Нормативно-правовое обеспечение новых систем оплаты труда в здравоохранении	Основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения. Законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении. Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой. Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда медицинской организации.
2.	Тема 2. Разработка и внедрение новых систем оплаты труда медицинских работников на уровне учреждения здравоохранения	Составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Особенности оплаты труда в сфере здравоохранения. Основные условия оплаты труда работников медицинских организаций. Индексация заработной платы работников здравоохранения. Выбор системы оплаты труда. Гибкая оплата труда, ее составляющие. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера. Тарифная и бестарифная система оплаты труда. Разработка постоянной части оплаты труда. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера. Типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы.
3.	Тема 3. Оплата труда медицинских работников в России	Подходы к оплате труда различных категорий персонала медицинской организации. Эффективный контракт в здравоохранении. Новая система оплаты труда работников здравоохранения как инструмент мотивации персонала.

4.	Тема 4. Формирование заработной платы медицинских работников при использовании новых систем оплаты труда	Влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом. Основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников. Расчет заработной платы врачей. Условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации. Методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.
----	--	--

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<b>5.1. Рекомендуемая литература</b>				
<b>5.1.1. Основная литература</b>				
№	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 1.1	Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600285">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600285</a> – Библиогр.: с. 291-310. – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.			
Л 1.2	Чернобай, Н. Б. Управленческий учет в организациях : учебное пособие для студентов направления Менеджмент : [16+] / Н. Б. Чернобай ; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Секвойя, 2019. – 75 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614460">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614460</a> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.			
Л 1.3	Курсова, О. А. Оплата труда персонала : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2019. – 311 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600285">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=600285</a> – Библиогр.: с. 291-310. – ISBN 978-5-400-01244-0. – Текст : электронный.			
<b>5.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л 2.1	Курочкина, Р. Д. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли : учебное пособие : [16+] / Р. Д. Курочкина ; науч. ред. Ж. А. Ермакова. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2014. – Часть 2. – 191 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363338">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363338</a> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-1962-6. – Текст : электронный.			
Л 2.2.	Бухгалтерский учет : учебник / В. И. Бобошко, В. А. Бородин, А. Ф. Дятлова [и др.] ; под ред. Ю. А. Бабаева, В. И. Бобошко, А. Дятловой. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2018. – 612 с. : схем., табл, ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=682366">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=682366</a> – Библиогр. в кн			

. – ISBN 978-5-238-03034-0. – Текст : электронный.				
<b>5.1.3. Методические разработки</b>				
Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во	
<b>5.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>				
<b>5.2.1. Современные профессиональные базы данных</b>				
1. <a href="http://ecsocman.hse.ru">ecsocman.hse.ru</a> - Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал				
2. <a href="http://clarivate.ru">clarivate.ru</a> - Мультидисциплинарная база с большей представленностью изданий по наиболее актуальным для российской науки предметным областям.				
3. <a href="http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-gan/">http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-gan/</a> - Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам				
4. <a href="http://www.elibrary.ru">www.elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека.				
<b>5.2.2. Информационные справочные системы</b>				
1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a> ;				
2. <a href="https://rosstat.gov.ru/">https://rosstat.gov.ru/</a> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики				

## 6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ предусматривает использование в учебном процессе различных образовательных процедур: перечень используемых технологий (например: лекционные, дискуссионные, исследовательские, тренинговые (игровые), самообучение, практика и др. и их описание).

При реализации дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.

Приводятся образовательные технологии, необходимые для обучения по дисциплине инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Вопросы и задания для текущего контроля успеваемости

Пример вариантов контрольных работ для студентов (заочная форма обучения)

#### Вариант 1.

1. Типовые методики расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы в организации здравоохранения;

2. Содержание и функции оплаты труда как основного инструмента мотивации персонала.

**Задача.** Рассчитайте заработную плату врача-хирурга областного ЛПУ, имеющего высшую квалификационную категорию и стаж работы 15 лет. Базовый оклад врача в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата компенсационного характера – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%. В данном месяце врачу причитается выплата стимулирующего характера в размере 84% от базового оклада.



Примеры контрольных вопросов:

1. Назовите основные причины отмены системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке и перехода на новые системы оплаты труда.
2. Перечислите основные недостатки системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке.
3. Назовите основные нормативно-правовые акты, утратившие силу в связи с отменой Единой тарифной сетки.
4. Когда и в связи с чем субъектам Федерации и муниципальным образованиям было предоставлено право вводить системы оплаты труда, отличные от Единой тарифной сетки?
5. Какие сроки были определены для перехода учреждений здравоохранения на новые системы оплаты труда?

Примеры ситуационных задач

Задача 1. Рассчитайте заработную плату врача-хирурга областного ЛПУ, имеющего высшую квалификационную категорию и стаж работы 15 лет. Базовый оклад врача в данном ЛПУ соответствует рекомендуемой величине – 3 500 руб., повышающий коэффициент 0,44. Выплата компенсационного характера – 15%, выплата за стаж непрерывной работы – 30%. В данном месяце врачу причитается выплата стимулирующего характера в размере 84% от базового оклада.

Задача 2. Рассчитайте заработную плату врача-оториноларинголога областного ЛПУ, имеющего ученую степень кандидата медицинских наук и первую квалификационную категорию, стаж работы 4 года. Базовый оклад врача в данном ЛПУ составляет 4 000 руб., повышающий коэффициент 0,72. Выплата компенсационного характера отсутствует, выплата за стаж непрерывной работы в данном ЛПУ – 20%, выплата стимулирующего характера – 45%.

Примеры тестовых заданий:

1. Система оплаты труда, основанная на единой тарифной сетке, соответствует
  - 1) простой повременной системе оплаты труда
  - 2) сдельной системе оплаты труда
  - 3) аккордно-сдельной системе оплаты труда
  - 4) сдельно-премиальной системе оплаты труда
2. Единая тарифная сетка применялась в РФ, начиная с
  - 1) 1985 г.
  - 2) 1990 г.
  - 3) 1992 г.
  - 4) 1998 г.
3. Элементы, соответствующие новым системам оплаты труда
  - 1) разряды
  - 2) профессионально-квалификационные группы
  - 3) доплата за уровень
  - 4) поясной и районный коэффициент
4. Рекомендуемые профессиональные квалификационные группы медицинских работников приводятся в
  - 1) Постановлении Правительства РФ №583 от 05.08.2008 г.
  - 2) Постановлении Правительства РФ №335 от 02.09.2007 г.
  - 3) Приказе Минздравсоцразвития РФ №526 от 6.08.2007 г.
  - 4) Приказе Минздравсоцразвития РФ №815 от 12.07.2008 г.

- 5) Приказе Минздравсоцразвития РФ №462н от 28.08.2008 г.  
 5. Величина доплаты за квалификационный уровень определяется  
 1) умножением базового оклада на повышающий коэффициент  
 2) делением базового оклада на повышающий коэффициент  
 3) сложением базового оклада и повышающего коэффициента

Примерная тематика рефератов

1. Государственное регулирование оплаты труда в сфере здравоохранения;
2. Разработка внутренней нормативной документации организации здравоохранения по оплате труда;
3. Законодательные ограничения;
4. Роль социально-экономических факторов в формировании уровня развития трудовых ресурсов здравоохранения.
5. Использование экономических методов для управления качеством и эффективностью медицинской помощи.
6. Особенности системы оплаты труда, основанной на Единой тарифной сетке и основания для ее отмены.
7. Сущность новых систем оплаты труда и перспективы их применения в здравоохранении.
8. Технологии разработки постоянной (базовой) части оплаты труда.
9. Оплата труда на основе грейдов.
10. «Бестарифная» система оплаты труда.
11. Социальные выплаты в системе стимулирования персонала.
12. Тарифная система и ее роль в оплате труда.
13. Влияние введения НСОТ на стратегию управления человеческими ресурсами медицинской организации.

**7.2. Перечень вопросов для промежуточной аттестации (зачет):**

№	Вопросы для промежуточной аттестации студента	Проверяемые компетенции
1.	Основные нормативные документы регулирующие нормирование и оплату труда при формировании квалификационно-профессиональной и организационной структуры организации здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
2.	Законодательные акты в системе оплаты труда в здравоохранении.	ОПК-3, ПК-1
3.	Уровни договорного регулирования: федеральный, региональный, территориальный, отраслевой.	ОПК-3, ПК-1
4.	Коллективный договор в системе договорного регулирования оплаты труда медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
5.	Составляющие эффективной оплаты труда для решения стратегических и оперативных управленческих задач.	ОПК-3, ПК-1
6.	Особенности оплаты труда в сфере здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
7.	Основные условия оплаты труда работников медицинских организаций.	ОПК-3, ПК-1
8.	Индексация заработной платы работников здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1
9.	Выбор системы оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1

10.	Гибкая оплата труда, ее составляющие.	ОПК-3, ПК-1
11.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.	ОПК-3, ПК-1
12.	Тарифная и бестарифная система оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1
13.	Разработка постоянной части оплаты труда.	ОПК-3, ПК-1
14.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.	ОПК-3, ПК-1
15.	Типовые методики нормирования и расчета оплаты труда, методы анализа и прогнозирования уровня заработной платы.	ОПК-3, ПК-1
16.	Подходы к оплате труда различных категорий персонала медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
17.	Эффективный контракт в здравоохранении.	ОПК-3, ПК-1
18.	Новая система оплаты труда работников здравоохранения как инструмент мотивации персонала.	ОПК-3, ПК-1
19.	Влияние введения НСОТ на производительность труда и деятельность учреждений здравоохранения в целом.	ОПК-3, ПК-1
20.	Основные факторы, влияющие на формирование заработной платы медицинских работников.	ОПК-3, ПК-1
21.	Расчет заработной платы врачей.	ОПК-3, ПК-1
22.	Условия оплаты труда руководителя медицинской организации, его заместителей, главного бухгалтера медицинской организации.	ОПК-3, ПК-1
23.	Методы и методики обоснования экономической, организационной и социальной эффективности совершенствования системы оплаты труда в организации сферы здравоохранения.	ОПК-3, ПК-1

### 7.3. Критерии оценки при текущем и промежуточном контроле КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТА	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Уровень сформированности компетентности по дисциплине	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умения выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте	A	100-96	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)

<p>демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>				
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. В полной мере овладел компетенциями.</p>	В	95-91	ВЫСОКИЙ	5 (отлично)
<p>Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты,</p>	С	90-86	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)

исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	D	85-81	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно- следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. В полной мере овладел компетенциями.	E	80-76	СРЕДНИЙ	4 (хорошо)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	F	75-71	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)

Достаточный уровень освоения компетенциями				
<p>Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	G	70-66	НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя приводят к коррекции ответа студента на поставленный вопрос. Обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Достаточный уровень освоения компетенциями</p>	H	61-65	КРАЙНЕ НИЗКИЙ	3 (удовлетворительно)
<p>Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины или дан</p>	I	60-0	НЕ СФОРМИРОВАН	2

<p>неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях.</p> <p>Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения.</p> <p>Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения.</p> <p>Речь неграмотная.</p> <p>Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.</p> <p>Компетенции не сформированы</p>				
--	--	--	--	--

#### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа

1	Б1.В.ДВ.08.01 Оплата труда в организациях сферы здравоохранения	Учебная аудитория № 220 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации и практической подготовки	<p>Стол преподавателя (1шт.), стул для преподавателя (1 шт), стол ученический (20 шт.), стул ученический (40 шт);          Стационарная доска;          Ноутбук с подключением к Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ПМФИ; мультимедийное оборудование (видеопроектор, экран).</p>	<p>VeralTest Professional 2.7          Электронная версия. Акт предоставления прав № IT178496 от 14.10.2015. Бессрочно.          MOODLE e-Learning, eLearningServer, Гиперметод.          Договор с ООО «Открытые технологии» 82/1 от 17 июля 2013 г. Бессрочно. (пакет обновления среды электронного обучения 3KL Hosted 600 3.5.8b, лицензионный договор №59.9/380 от 23.12.2021 (срок действия 1 год)          Операционные системы OEM (на OS Windows 95с предустановленным лицензионным программным обеспечением): OS Windows 95, OS Windows 98; OS Windows ME, OS Windows XP; OS Windows 7; OS Windows 8; OS Windows 10. На каждом системном блоке и/или моноблоке и/или ноутбуке. Номер лицензии скопирован в ПЗУ аппаратного средства и/или содержится в наклеенном на устройство стикере с голографической защитой. Бессрочно.          Kaspersky Endpoint Security – Стандартный Russian Edition. 100-149 Node 1 year Educational Renewal License № лицензии 2434191112-140152020635. Договор № РЦА09220003 от 29.09.2022          Google Chrome Свободное и/или безвозмездное ПО;          Браузер «Yandex» (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО          7-zip (Россия) Свободное и/или безвозмездное ПО          Adobe Acrobat DC / Adobe Reader Свободное и/или</p>
		Помещение для самостоятельной работы обучающихся ауд. 139 (тех. 139)	Компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС Столы ученические	



		Стулья ученические Доска	безвозмездное ПО Voov meeting Свободное и/или безвозмездное ПО
	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: ауд. 430 (тех.245)	Столы Стулья Шкаф Набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	

## 9. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

**Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья** при необходимости осуществляется с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

**В целях освоения рабочей программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья** кафедра обеспечивает:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
  - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
  - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
  - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
  - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

**Образование обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья** может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

### **Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (при наличии)**

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме;

	- в форме электронного документа;
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы для студентов с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья включает следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается

выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине. Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушением зрения.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

## **10. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

В соответствии с Положением о порядке применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Пятигорском медико-фармацевтическом институте – филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации, утвержденном Ученым советом 30.08.2019 учебный процесс по настоящей программе может осуществляться с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и/или электронного обучения в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти, распорядительными актами ФГБОУ ВолгГМУ Минздрава России, ПМФИ – филиала ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России.

### **10.1. Реализация основных видов учебной деятельности с применением электронного обучения, ДОТ.**

С применением электронного обучения или ДОТ могут проводиться следующие виды занятий:

Лекция может быть представлена в виде текстового документа, презентации, видео-лекции в асинхронном режиме или посредством технологии вебинара – в синхронном режиме. Преподаватель может использовать технологию web-конференции, вебинара в случае наличия технической возможности, согласно утвержденного тематического плана занятий лекционного типа.

Семинарские занятия могут реализовываться в форме дистанционного выполнения заданий преподавателя, самостоятельной работы. Задания на самостоятельную работу должны ориентировать обучающегося преимущественно на работу с электронными ресурсами. Для коммуникации во время семинарских занятий могут быть использованы любые доступные технологии в синхронном и асинхронном режиме, удобные преподавателю и обучающемуся, в том числе чаты в мессенджерах.

Практическое занятие, во время которого формируются умения и навыки их практического применения путем индивидуального выполнения заданий, сформулированных преподавателем, выполняются дистанционно, результаты представляются преподавателю посредством телекоммуникационных технологий. По каждой теме практического занятия обучающийся должен получить задания, соответствующее целям и задачам занятия, вопросы для обсуждения. Выполнение задания должно обеспечивать формирования части компетенции, предусмотренной РПД и целями занятия. Рекомендуется разрабатывать задания, по возможности, персонализировано для каждого обучающегося. Задание на практическое занятие должно быть соизмеримо с продолжительностью занятия по расписанию.

Лабораторное занятие, предусматривающее личное проведение обучающимися натуральных или имитационных экспериментов или исследований, овладения практическими навыками работы с лабораторным оборудованием, приборами, измерительной аппаратурой, вычислительной техникой, технологическими, аналитическими или иными экспериментальными методиками, выполняется при помощи доступных средств или имитационных тренажеров. На кафедре должны быть методически проработаны возможности проведения лабораторного занятия в дистанционной форме.

Самостоятельная работа с использованием дистанционных образовательных технологий может предусматривать: решение ситуационных задач, чтение лекции, презентации и т.д.) просмотр видео-лекций, составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа с электронными словарями, базами данных, глоссарием, wiki, справочниками;

ознакомление с нормативными документами; учебно-исследовательскую работу, написание обзора статьи, эссе, разбор лабораторных или инструментальных методов диагностики.

Все виды занятий реализуются согласно утвержденного тематического плана. Материалы размещаются в ЭИОС института.

Учебный контент снабжается комплексом пошаговых инструкций, позволяющих обучающемуся правильно выполнить методические требования.

Методические материалы должны быть адаптированы к осуществлению образовательного процесса с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

## **10.2. Контроль и порядок выполнения внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся**

Контрольные мероприятия предусматривают текущий контроль по каждому занятию, промежуточную аттестацию в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Обучающийся обязан выслать выполненное задание преподавателю начиная с дня проведения занятия и заканчивая окончанием следующего рабочего дня.

Преподаватель обязан довести оценку по выполненному занятию не позднее следующего рабочего дня после получения работы от обучающегося.

Контроль выполнения внеаудиторной самостоятельной работы осуществляется путем проверки реализуемых компетенций согласно настоящей программы и с учетом фондов оценочных средств для текущей аттестации при изучении данной дисциплины. Отображение хода образовательного процесса осуществляется в существующей форме – путем отражения учебной активности обучающихся в кафедральном журнале (на бумажном носителе).

## **10.3. Регламент организации и проведения промежуточной аттестации с применением ЭО и ДОТ**

При организации и проведении промежуточной аттестации с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий кафедра:

- совместно с отделом информационных технологий создает условия для функционирования ЭИОС, обеспечивающей полноценное проведение промежуточной аттестации в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся;

- обеспечивает идентификацию личности обучающегося и контроль соблюдения условий проведения экзаменационных и/или зачетных процедур, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения.

Экзаменационные и/или зачетные процедуры в асинхронном режиме - с учетом аутентификации обучающегося через систему управления обучением (LMS).

Проведение промежуточной аттестации по дисциплине регламентируется п.б рабочей программы дисциплины, включая формируемый фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Порядок проведения промежуточной аттестации осуществляется в форме:

- Компьютерного тестирования или собеседования с элементами письменной работы (морфологическое описание предложенного гербарного образца и его таксономическое определение).

## **11. ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ ДИСЦИПЛИНЫ**

11.1. Воспитание в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России является неотъемлемой частью образования, обеспечивающей систематическое и целенаправленное воздействие на студентов для формирования профессионала в области медицины и фармации как высокообразованной личности, обладающей достаточной

профессиональной компетентностью, физическим здоровьем, высокой культурой, способной творчески осуществлять своё социальное и человеческое предназначение.

**Целью** воспитательной работы в институте является полноценное развитие личности будущего специалиста в области медицины и фармации при активном участии самих обучающихся, создание благоприятных условий для самоопределения и социализации обучающихся на основе социо-культурных и духовно-нравственных ценностей народов России, формирование у студентов социально-личностных качеств: гражданственности, целеустремленности, организованности, трудолюбия, коммуникабельности.

Для достижения поставленной цели при организации воспитательной работы в институте определяются следующие **задачи**:

- ✓ развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности;
- ✓ приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям;
- ✓ воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности;
- ✓ воспитание положительного отношения к труду, воспитание социально значимой целеустремленности и ответственности в деловых отношениях;
- ✓ обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности;
- ✓ выявление и поддержка талантливой молодежи, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, вовлечение обучающихся в процессы саморазвития и самореализации;
- ✓ формирование культуры и этики профессионального общения;
- ✓ воспитание внутренней потребности личности в здоровом образе жизни, ответственного отношения к природной и социо-культурной среде;
- ✓ повышение уровня культуры безопасного поведения;
- ✓ развитие личностных качеств и установок, социальных навыков и управленческими способностями.

***Направления воспитательной работы:***

- Гражданское,
- Патриотическое,
- Духовно-нравственное;
- Студенческое самоуправление;
- Научно-образовательное,
- Физическая культура, спортивно-оздоровительное и спортивно-массовое;
- Профессионально-трудовое,
- Культурно-творческое и культурно-просветительское,
- Экологическое.

***Структура организации воспитательной работы:***

Основные направления воспитательной работы в ПМФИ – филиале ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России определяются во взаимодействии заместителя директора по учебной и воспитательной работе, отдела по воспитательной и профилактической работе, студенческого совета и профкома первичной профсоюзной организации студентов. Организация воспитательной работы осуществляется на уровнях института, факультетов, кафедр.

***Организация воспитательной работы на уровне кафедры***

На уровне кафедры воспитательная работа осуществляется на основании рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, являющихся частью образовательной программы.

Воспитание, осуществляемое во время аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся, составляет 75% от всей воспитательной работы с обучающимися в ПМФИ – филиале ВолгГМУ (относительно 25%, приходящихся на внеаудиторную работу).

На уровне кафедры организацией воспитательной работой со студентами руководит заведующий кафедрой.

*Основные функции преподавателей при организации воспитательной работы с обучающимися:*

- ✓ формирование у студентов гражданской позиции, сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей в условиях современной жизни, сохранение и возрождение традиций института, кафедры;
- ✓ информирование студентов о воспитательной работе кафедры,
- ✓ содействие студентам-тьюторам в их работе со студенческими группами;
- ✓ содействие органам студенческого самоуправления, иным объединениям студентов, осуществляющим деятельность в институте,
- ✓ организация и проведение воспитательных мероприятий по плану кафедры, а также участие в воспитательных мероприятиях общеузовского уровня.

*Универсальные компетенции, формируемые у обучающихся в процессе реализации воспитательного компонента дисциплины:*

- Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий;
- Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;
- Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для достижения академического и профессионального взаимодействия;
- Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни;
- Способность поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности;
- Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций.