

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ ПІДРОЗДІЛ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ  
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
"НІЖИНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ"**

**ПОЛОЖЕННЯ  
(проект)**

**про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних  
працівників та структурних підрозділів Відокремленого підрозділу  
Національного університету біоресурсів і природокористування України  
"Ніжинський агротехнічний інститут"**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки науково-педагогічних працівників (далі - НПП) Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України "Ніжинський агротехнічний інститут" (далі - Інститут), визначає поняття рейтингу, методику його розрахунку для оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників кафедр та факультетів університету. Положення розроблено відповідно до Закону України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 р. № 1556-VII, наказу Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 № 450 "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів" і "Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України "Ніжинський агротехнічний інститут" на 2018-2019 н.р."

1.2. Рейтинг науково-педагогічних працівників – кількісний показник ефективності роботи штатних науково-педагогічних працівників, кафедр та факультетів Інституту, що формується за основними напрямками діяльності.

1.3. Метою запровадження рейтингового оцінювання в Інституті є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності науково-педагогічного працівника Інституту;
- забезпечення конкуренції, підвищення мотивації та ефективності праці;
- накопичення даних для виявлення динаміки діяльності кафедр та факультетів Інституту;
- стимулювання діяльності НПП, спрямованої на підвищення якості освіти.

1.4. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

- створення інформаційної бази для аналізу і оцінки результатів діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр та факультетів Інституту;
- посилення зацікавленості науково-педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, в освоєнні передового педагогічного досвіду, в творчому підході до процесу викладання;
- забезпечення об'єктивності оцінок якості діяльності науково-педагогічних працівників за рахунок повноти та достовірності інформації;
- посилення колективної зацікавленості викладачів у покращенні кінцевих результатів підготовки випускників;
- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів Інституту;

- активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують і сприяють підвищенню рейтингу Інституту та його розвитку в цілому, створення умов для професійного зростання науково-педагогічних працівників;
- виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів Інституту;
- визначення кращих науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів Інституту за показниками рейтингу;
- удосконалення системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників.

1.5. Організація рейтингу ґрунтується на принципах:

- відповідності змісту оцінки пріоритетним напрямкам розвитку Інституту;
- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;
- гласності, оперативності та систематичності рейтингової оцінки;
- компетентності та об'єктивності оцінювачів;
- стимулювання учасників рейтингового оцінювання до покращення результатів професійної діяльності.

1.6. Введення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр та факультетів Інституту є невід'ємним елементом запровадження системи моніторингу, як складової процесу забезпечення і управління якістю вищої освіти, внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти Інституту, стимулювання підвищення кваліфікації, професіоналізму, продуктивності навчальної та наукової роботи, розвитку творчої ініціативи науково-педагогічних працівників.

1.7. Основними вимогами до системи рейтингового оцінювання є:

- об'єктивно визначена кількість показників, які характеризують професійну діяльність учасників рейтингу;
- оцінка відповідності діяльності науково-педагогічного працівника посадовим кваліфікаційним вимогам та посадовим інструкціям, а також його персонального внеску у вирішення завдань кафедри, факультету Інституту;
- можливість доповнення і зміни показників рейтингу;
- постійне вивчення і врахування досвіду інших закладів вищої освіти;
- вироблення рекомендацій, щодо стимулювання кожного учасника рейтингового оцінювання (премії, присвоєння звань – "Викладач року", "Краща кафедра року", "Кращий факультет року").

1.8. Рейтинг науково-педагогічного персоналу проводиться за допомогою електронних індивідуальних навчальних планів.

## 2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Рейтинги штатних науково-педагогічних працівників Інституту визначаються з урахуваннями займаної посади. У рейтингу беруть участь такі групи НПП університету:

- завідувач кафедри;
- професор;
- доцент;
- старший викладач;
- викладач;
- асистент.

2.2. Рейтинг науково-педагогічних працівників визначається за результатами навчального року та враховує специфіку професійної діяльності за основними напрямками діяльності науково-педагогічних працівників:

- навчальна робота;
- навчально-методична робота;
- наукова робота;
- організаційна робота.

2.3. Рейтинг штатного науково-педагогічного працівника складається з сумарної кількості балів по елементарних закінчених видах роботи, які відносяться до відповідних напрямів діяльності, та додаткових заохочувальних балів за особливі досягнення в навчальному році.

2.4. Абсолютний індивідуальний рейтинговий бал – це сума набраних балів за напрямками діяльності науково-педагогічного працівника.

2.5. Абсолютний індивідуальний рейтинговий бал є сумою годин за кожним напрямом роботи. Відносний рейтинговий бал за кожним напрямом роботи коригується на частку ставки, яку обіймає штатний НПП, в разі, якщо він працює не на повну ставку, або більш ніж на ставку.

2.6. Загальний відносний індивідуальний рейтинговий бал є середньозваженим відносних індивідуальних рейтингових балів за напрямками.

### 3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Вчена рада Інституту має право ввести додаткові показники, що є важливими для розвитку Інституту.

3.2. Науково-педагогічний працівник щосеместрово до 14 січня та до 14 червня вносить дані про результати своєї діяльності використовуючи персональну сторінку.

3.3. Завідувач кафедри до 25 червня перевіряє, організовує коригування наданої інформації, роздруковує та подає до навчально-методичного відділу звіти про виконання науково-педагогічними працівниками індивідуальних планів за навчальний рік.

3.4. Обрахунок рейтингу НПП проводиться за період з 01 липня попереднього року по 30 червня поточного року.

3.5. Визначення рейтингу штатних НПП здійснює постійно діюча рейтингова комісія, персональний склад якої затверджується наказом директора.

3.6. Головою рейтингової комісії є директор Інституту, заступником – заступник директора з навчально-виховної роботи. До складу рейтингової комісії входять представники навчально-методичного відділу, планово-фінансового відділу та факультетів. Безпосереднє керівництво Рейтингової комісії здійснює голова, а у разі його відсутності – його заступник.

3.7. Засідання Рейтингової комісії є правомочним, якщо на засіданні присутні більш ніж 50 % членів комісії.

3.8. Члени рейтингової комісії зобов'язані забезпечити конфіденційність одержаної інформації, якщо інше не передбачено цим Положенням та іншими нормативними документами Інституту.

3.9. Рейтингова комісія виконує наступні завдання та функції:

- аналізує порядок проведення рейтингового оцінювання НПП та вносить пропозиції щодо його удосконалення;

- проводить аналіз результатів проведеного рейтингового оцінювання діяльності НПП у поточному навчальному році;

- приймає рішення щодо застосування додаткових показників у рейтингу НПП і надає свої пропозиції на розгляд Вченої ради Інституту;

- приймає рішення щодо рекомендації кращих НПП для їх відзначення відповідно до цього положення. Рекомендації подаються Рейтинговою комісією на розгляд Вченої ради Інституту до 20 листопада поточного року;

- розглядає звернення науково-педагогічних працівників Інституту щодо оптимізації та удосконалення системи рейтингового оцінювання.

3.10. Результати рейтингу науково-педагогічних працівників Інституту оформляються протоколом засідання Рейтингової комісії до 1 липня поточного року.

3.11. Науково-педагогічні працівники кафедри разом із завідувачем кафедри несуть персональну відповідальність за дані, внесені до системи рейтингового оцінювання.

3.12. Науково-педагогічні працівники одержують інформацію про власний рейтинг. Завідувачі кафедр та декани факультетів одержують інформацію про рейтинги всіх штатних науково-педагогічних працівників кафедр чи факультету.

3.13. Доступ до автоматизованої системи рейтингового оцінювання в режимі "перегляд даних" та до рейтингових списків науково-педагогічних працівників мають директор Інституту, заступник директора з навчально-виховної роботи, начальник відділу ТЗН, інформатизації та дистанційної освіти. Інформація системи використовується для стимулювання науково-педагогічних працівників (при преміюванні, встановленні надбавок, представленні до присвоєння почесних звань тощо).

3.14. Розподіл видів робіт, обсяги яких визначені навчально-методичним відділом та деканами факультетів, здійснюється завідувачами на засіданнях кафедр із наступним затвердженням його деканами відповідних факультетів. Науково-педагогічний працівник Інституту, який вчасно не представив звіт про

свою роботу за минулий навчальний рік без поважних причин, може бути звільнений з роботи відповідно до вимог чинного законодавства.

3.15. Усі види робіт виконуються згідно з індивідуальним планом роботи науково-педагогічного працівника, графіком навчального процесу та розкладом занять.

3.16. Рейтингова комісія Інституту має право застосовувати штрафні санкції до НПП за допущені прорахунки під час підведення підсумків за видами робіт. У випадку виявлення 30% недостовірної інформації за рішенням рейтингової комісії Інституту можливе зниження індивідуального коефіцієнту зазначених осіб та коефіцієнту рейтингу кафедри до 1,00.

3.17. У випадку виявлення плагіату (самоплагіату) робіт НПП за рішенням рейтингової комісії Інституту можливе зниження індивідуального коефіцієнту рейтингу зазначених осіб та коефіцієнту рейтингу кафедри до 0,5.

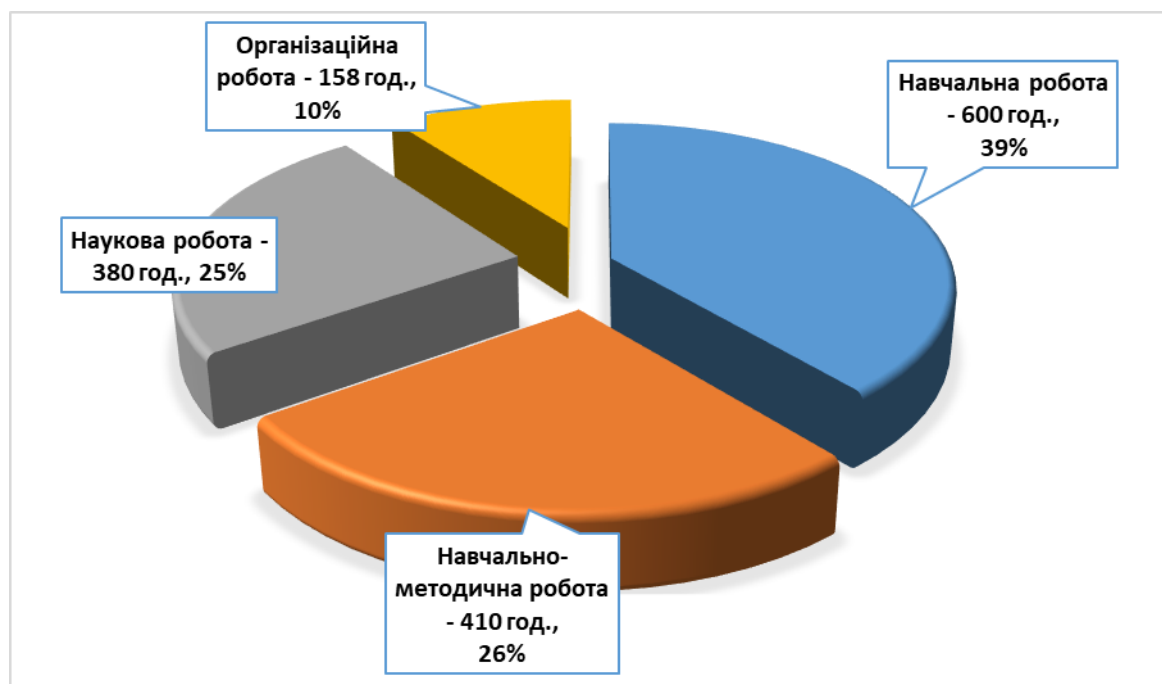
#### 4. ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ

4.1 Рейтингова система оцінювання використовується для проведення щорічного підведення підсумків діяльності науково-педагогічних працівників для прийняття кадрових рішень керівництвом кафедр, факультетів Інституту та надання рекомендацій щодо удосконалення науково-педагогічному працівнику. Рекомендовані висновки за показником індивідуального підсумкового рейтингу:

Значення рейтингу	Рекомендації
$R_i < 1$	заслуговує вжиття адміністративних заходів
$1 \leq R_i < 1,3$	потребує покращення показників роботи за відповідними напрямками діяльності
$R_i \geq 1,3$	заслуговує заохочення

4.2. Результати рейтингової оцінки застосовуються під час прийняття рішень щодо:

- морального та матеріального заохочення науково-педагогічних працівників кафедр, факультетів Інституту;
- розподілу навчального навантаження на наступний навчальний рік;
- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників тощо.

Нормативи годин за видами діяльності  
для науково-педагогічних працівників

Заробітна плата НПП може складатися із:

**ОСНОВНОЇ**

- посадовий оклад – за повне виконання планових завдань;

**ДОДАТКОВОЇ**

- до 0,5 посадового окладу – за роботу за сумісництвом;
- до 0,5 надбавки до посадового окладу – за роботу згідно з контрактом;
- доплати;
- премії;
- за міжнародну діяльність