

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДВНЗ

«Університет менеджменту освіти»

від 19 грудня 2018 року,

протокол № 10

Ректор

М. М. Кириченко



ПОЛОЖЕННЯ

(нова редакція)

**ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ТА СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

Київ – 2018

1. Загальні положення

1.1. Щорічне підведення підсумків діяльності науково-педагогічних працівників (далі НПП) та окремих структурних підрозділів ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (далі Університет) здійснюється за рейтинговою системою оцінки рейтинговою комісією Університету, склад якої затверджується наказом ректора Університету.

1.2. Рейтингова система оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів Університету розроблена на підставі Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» (зі змінами), наказу Міністерства освіти і науки України від 26 вересня 2005 року № 557 «Про упорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (зі змінами), Статуту Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», затвердженого Президією Національної академії педагогічних наук України від 20 січня 2015 року, протокол № 1-7/1-11.

1.3. В основу рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів Університету покладені положення Закону України «Про вищу освіту», часові нормативи, визначені наказом Міністерства освіти і науки України № 450 від 07.08.2002 р. «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», Положенням про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Університету.

1.4. Рейтингова система оцінки діяльності НПП структурних підрозділів Університету дає можливість застосувати різні форми заохочень для НПП, які посядуть вищі за рейтингом місця: відзначення державними нагородами (ордени, відзнаки, почесні звання); присвоєння вчених звань; переведення на більш високу посаду; преміювання; нагородження дипломами, грамотами; продовження строку роботи тощо.

1.4.1. Матеріальне стимулювання (преміювання) науково-педагогічних працівників здійснюється один раз на рік за рахунок економії фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами.

2. Порядок застосування рейтингової системи оцінки діяльності

2.1. Основою рейтингової системи оцінки діяльності НПП структурних підрозділів Університету є планування і виконання кожним НПП індивідуальних планів за нормами часу за всіма видами робіт, що діяли на момент їх планування, передбаченими Положенням про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

Види робіт, виконані НПП, заносяться в індивідуальний рейтинговий звіт, *згідно з Додатком.*

2.2. Підсумки за всіма видами робіт проводяться рейтинговою комісією Університету.

Усі види робіт враховуються за попередній навчальний (календарний) рік.

2.3. Для внесення результатів рейтингу НПП, кафедри, інституту до загальноуніверситетської бази необхідно:

- кожному НПП визначити обсяги виконаних робіт у годинах (як загальний, так і за окремими видами робіт);
- визначити показник індивідуального рейтингу кожного НПП **Кзаг** за формулою:

Кзаг = Обсяг виконаних робіт НПП (у годинах за рік): 1548 год.

де, **Кзаг** – показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника, який визначається за вищенаведеною формулою. Його мінімальна величина $K_{заг} = 1.00$, а максимальна $K_{заг} = 2.00$); **1548 год.** – річний бюджет робочого часу науково-педагогічного працівника.

– затвердити результати рейтингу НПП на засіданні кафедри, де він звітує про свою діяльність за всіма видами робіт. За наявності підтверджуючих документів індивідуальний рейтинговий звіт НПП затверджується завідувачем кафедри;

– підготувати протокол засідання кафедри, в якому подати список усіх НПП кафедри, вказати загальні коефіцієнти рейтингу кожного НПП за всіма видами робіт, завірений особистими підписами науково-педагогічних працівників. Індивідуальні рейтингові звіти НПП кафедри, як на паперових, так і електронних носіях, зберігаються на кафедрі в окремій папці. Відповідальність за достовірність показників рейтингу несе сам НПП та завідувач кафедри;

– подати електронну форму рейтингу кафедри та протокол засідання кафедри до рейтингової комісії відповідного інституту. Поданий рейтинг кафедри

розглядається та затверджується рейтинговою комісією інститутів. Результати рейтингу кафедр та кожного НПП затверджуються вченою радою інституту.

2.4. За наявність та відповідність інформації, яка наведена у заповненій електронній формі рейтингу кожного НПП, несе відповідальність секретар рейтингової комісії інституту.

2.5. У випадку виявлення 30 % недостовірної інформації за рішенням рейтингової комісії Університету можливе зниження індивідуального коефіцієнту рейтингу відповідних осіб та коефіцієнту рейтингу кафедри до $K_{zag} = 1.00$.

2.6. НПП, у яких Університет є основним місцем роботи, визначають загальний коефіцієнт шляхом порівняння всіх обсягів за всіма видами виконаних робіт з нормативними річним навантаженням, визначеним Законом України «Про освіту».

Здобутки залучених сумісників оцінюються за всіма видами робіт, але з урахуванням обсягів виконаних робіт з часткою власного нормативного навантаження. Всі види робіт для сумісника враховуються, якщо вони виконані в Університеті.

2.7. Результати рейтингу затверджуються рейтинговою комісією Університету і діють з 1 січня до 31 грудня наступного календарного року.

На підставі рішення рейтингової комісії Університету ректор приймає наказ про матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників.

2.8. Засідання рейтингової комісії Університету проводиться згідно плану роботи на календарний рік.

2.9. Кадрова комісія Університету враховує рейтингові показники діяльності НПП при прийнятті на роботу, укладанні трудового договору тощо.

2.10. При перевірці результатів показників рейтингу НПП, члени рейтингової комісії Університету співпрацюють з відповідальними секретарями рейтингових комісій інститутів з метою уточнення додаткової інформації.

2.11. Для врегулювання спірних питань за результатами перевірки рейтинговою комісією Університету показників рейтингу НПП створюється апеляційна комісія.

2.12. Відповідно до ректорського та директорського контролю знань студентів та слухачів Університету при виявленні оцінки рівня знань студентів та слухачів нижче 30 % порівняно з екзаменаційною (заліковою) оцінкою, зазначеною у екзаменаційній (заліковій) відомості, за рішенням рейтингової

комісії Університету можливе зниження індивідуального коефіцієнту рейтингу відповідних НПП до $K_{zag} = 1.00$.

3. Механізм запровадження матеріального стимулювання та преміювання

3.1. Преміювання здійснюється:

а) при показнику індивідуального рейтингу НПП від $K_{zag} = 1.31$ до $K_{zag} = 1.50$ – на 25 % від розміру посадового окладу;

б) при показнику індивідуального рейтингу НПП від $K_{zag} = 1.51$ до $K_{zag} = 1.70$ – на 50 % від розміру посадового окладу;

в) при показнику індивідуального рейтингу НПП від $K_{zag} = 1.71$ до $K_{zag} = 1.85$ – на 75 % від розміру посадового окладу;

г) при показнику індивідуального рейтингу НПП від $K_{zag} = 1.86$ до $K_{zag} = 2.00$ – у розмірі одного посадового окладу.

4. Інші умови

4.1. Зміни та доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку в разі відповідних змін у законодавстві, що суттєво впливають на його реалізацію в діяльності Університету.