НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ДВНЗ

УМО НАПН України

14 грудня 2015року

Протокол № 9

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

Київ-2015

1.Загальні положення

1.1. В ДВНЗ "Університет менеджменту освіти " Національної академії педагогічних наук України (далі Університет) щорічне підведення підсумків діяльності науково-педагогічних працівників (НПП) та окремих структурних підрозділів Університету 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», Постанов Кабінету Міністрів України №1298 від 30.08.2002р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організації окремих галузей бюджетної сфери» та № 731 від 16.09.2015р. «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказів Міністерства освіти і науки України № 450 від 07.08.2002р. «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» та № 557 від 26.09.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» Статуту Університету, колективного договору Університету та інших нормативних актів.

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 07.08.2002р. «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, згідно з якими основними видами робіт НПП є:

- навчальна;
- наукова;
- науково-методична;
- організаційна;
- виховна.

1.4. Порядок оплати праці науково-педагогічних працівників Університету з урахуванням рейтингової оцінки їх діяльності, надання їм надбавок та виплати премій регламентується цим та іншими окремими положеннями.

2. Порядок застосування рейтингової системи оцінки діяльності

2.1. Основою рейтингової системи оцінки діяльності НПП та 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.

2.2. Підсумки за всіма видами робіт проводяться рейтинговою комісією Університету. Навчальна та культурно-виховна робота враховується за попередній навчальний рік, інші види робіт -за відповідний календарний рік.

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

- кожному НПП визначити обсяг виконаних робіт у годинах (як загальний, так і за окремими видами робіт);

- визначити показник індивідуального рейтингу кожного НПП **К*заг*** за формулою:

К*заг* = Обсяг виконаних робіт НПП (у годинах за рік**) : 1548 год.**

де, **К*заг*** - показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника, який визначається за вищенаведеною формулою. Його мінімальна величина К*заг* = 1.00, а максимальна К*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, завірені особистими підписами. Індивідуальні рейтингові звіти НПП кафедри зберігаються на кафедрі в окремій папці. За достовірність показників рейтингу несе сам НПП, завідувач кафедри та директор інституту;

- подати електронну форму рейтингу кафедри та протокол засідання кафедри до рейтингової комісії відповідного інституту. Поданий рейтинг кафедри розглядається директорами інститутів та затверджується рейтинговою комісією інститутів. Результати рейтингу кафедр та кожного НПП затверджуються вченою радою інституту.

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

2.5. Рейтингова комісія Університету має право застосувати штрафні санкції до НПП за допущені прорахунки під час підведення підсумків за видами робіт.

У випадку виявлення 30% недостовірної інформації за рішенням рейтингової комісії Університету можливе зниження індивідуального коефіцієнту рейтингу відповідних осіб та коефіцієнту рейтингу кафедри до К*заг* = 1.00.

2.6. Навчально-допоміжному персоналу кафедр інститутів, за виключенням категорії педагогічних працівників, визначених постановою Кабінету Міністрів України № 963 від 14.06.2000р. «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних

працівників», може бути встановлена надбавка до посадового окладу відповідно до рейтингу кафедри інституту.

У разі зарахування на посаду зазначена надбавка навчально-допоміжному персоналу встановлюється за результатами рейтингу кафедри, на яку вони зараховуються, а у разі переводу або переходу на іншу - зберігається за результатами рейтингу попередньої кафедри.

2.7. НПП, у яких Університет є основним місцем роботи, визначають загальний коефіцієнт шляхом порівняння всіх обсягів за всіма видами виконаних робіт з нормативним річним навантаженням (1548 годин), або пропорційно розміру частки їх посадового окладу.

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. Для внутрішніх сумісників коефіцієнт рейтингу враховується з подальшим механізмом підвищення посадових окладів.

2.8. У випадку, коли НПП протягом року мав різні ставки посадового окладу, фактична частка окладу визначається за допомогою методики, затвердженої рейтинговою комісією Університету.

2.9. Результати рейтингу затверджуються рейтинговою комісією Університету і діють з 1 січня до 31 грудня наступного календарного року. На підставі результатів рейтингу дирекція інституту, при необхідності, готує матеріали для наказів щодо оплати праці працівників відповідного інституту.

Періодичність засідання рейтингової комісії Університету – за потребою, але не рідше одного разу на квартал.

2.10. Рейтинг окремого інституту визначається за сумою місць за всіма видами діяльності.

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

2.12. Підвищення посадового окладу завідувачу кафедри здійснюється у відповідності з індивідуальним показником рейтингу.

Додаткова оплата за рейтинг кафедри завідувачу кафедри нараховується у вигляді преміювання.

2.13. НПП, які мають коефіцієнт рейтингу К*заг* =1.00, отримують за відповідною посадою **базовий посадовий оклад (БПО)**, визначений Постановами Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та № 731 від 16.09.2015р. «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організації окремих галузей бюджетної сфери», Наказом Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», до якого здійснюється нарахування доплат, надбавок, премій, виплата матеріальної допомоги та інших виплат стимулюючого чи компенсуючого характеру.

2.14. НПП, які мають коефіцієнт рейтингу К*заг*>1.30, отримують **підвищений посадовий оклад (ППО)** з урахуванням показника рейтингу та наслідками їх індивідуальної

діяльності у попередньому році. При цьому утворюється новий підвищений посадовий оклад, до якого здійснюється нарахування доплат, надбавок, премій, виплата матеріальної допомоги та інших виплат стимулюючого характеру.

2.15. Підвищення посадових окладів здійснюється для штатних науково-педагогічних працівників та внутрішніх сумісників. Залученим зовні сумісникам підвищення посадових окладів за індивідуальним показником рейтингу не проводиться.

2.16. НПП, які мають вчені звання, науковий ступінь, визначні досягнення в освітній та науковій діяльності, встановлювати коефіцієнт рейтингу К*заг*. до 2.00 можна тільки у рік зарахування на роботу за рішенням рейтингової комісії Університету.

2.17. НПП, які не використали право отримування підвищений посадовий оклад у поточному році за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році з причин мобілізації до Збройних сил України або перебування у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років, мають право після виходу на роботу отримувати посадовий оклад з урахуванням індивідуального коефіцієнту рейтингу за період, який передує мобілізації або виходу у вищезазначену відпустку.

2.18. При перевірці результатів показників рейтингу НПП, члени рейтингових комісій співпрацюють виключно з відповідальними секретарями рейтингових комісій інститутів з метою уточнення додаткової інформації та вирішення спірних питань.

2.19. Для врегулювання спірних питань за результатами перевірки рейтинговими комісіями показників рейтингу НПП створюється апеляційна комісія.

2.20. 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 К*заг*=1.00.

3. Механізм підвищення посадових окладів за результатами рейтингу

3.1.Розрахунок підвищених посадових окладів для науково-педагогічних працівників включає:

3.1.1. підвищення (за наявності коштів) до 20% посадових окладів порівняно з розмірами посадових окладів (ставок заробітної плати), затверджених Постановами Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та № 731 від 16.09.2015р. «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організації окремих галузей бюджетної сфери», Наказом Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» в таких розмірах:

а) при показнику індивідуального рейтингу НПП від К*заг*=1.31 до К*заг*=1.50 - на 5%**БПО**

б) при показнику індивідуального рейтингу НПП від К*заг*=1.51 до К*заг*=1.70 - на 10% **БПО**

в) при показнику індивідуального рейтингу НПП від К*заг*=1.71 до К*заг*=1.85 - на 15%**БПО**

г) при показнику індивідуального рейтингу НПП від К*заг*=1.86 до К*заг*=2.00 - на 20%**БПО,**

де **БПО** – базовий посадовий оклад науково-педагогічних працівників згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 1298 від 30.08.2002р. «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та № 731 від 16.09.2015р. «Про підвищення оплати праці працівників установ, закладів та організації окремих галузей бюджетної сфери» та наказом Міністерства освіти і науки України № 557 від 26.09.2005р. «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

3.1.2. подальше диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних працівників з урахуванням **ППО** у поточному році за результатами їх індивідуальної діяльності у попередньому році здійснюється при обов'язковій умові збільшення індивідуального **показника рейтингу (ПР)** НПП в послідуючому році як мінімум на 20 % за формулою:

ППО (*наступного року)* **= ППО (***цього року)* **х % підвищення БПО** відповідно **ПР (***цього року)*

де,

ППО - підвищений посадовий оклад;

ПР – показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника, який визначається згідно з методикою про проведення рейтингової оцінки в Університеті).

3.2. Підвищені посадові оклади за пунктами **3.1.1.** і **3.1.2.** цього розділу встановлюються при фінансовій можливості в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття Закону України «Про Державний бюджет України» наказом ректора Університету.

4. Перспективи впровадження системи

4.1. Рейтингова система оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів Університету дає можливість застосовувати 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.