



ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА


02-07.10:2014

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ВІДДІЛ

Редакція 1

**БАЗОВЕ ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
РОБОТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА»**

м. Івано-Франківськ

	ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА	02-07.10:2014
	НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ВІДДІЛ	Редакція 1

ПЕРЕДМОВА

1. РОЗРОБЛЕНО ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
2. РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО Вченою радою ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
Протокол № 10 «21» листопада 2014 р.
3. ВВЕДЕНО В ДІЮ: наказ ректора ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» № 756 від «01» грудня 2014 р.

Затверджено Вченою радою
Державного вищого навчального закладу
«Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»
(протокол №10 від 21 листопада 2014 р.)
Введено в дію наказом ректора
державного вищого навчального закладу
«Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»
(№756 від 1 грудня 2014 р.)

**БАЗОВЕ ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ДВНЗ «ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА»**

I. Загальні положення.

1. Базове Положення про рейтингове оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» розроблене на основі Закону України «Про вищу освіту» (№ 1556-VII), наказу МОН України від 26 вересня 2005 року №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

2. Основна мета запровадження рейтингової системи – визначення продуктивності роботи науково-педагогічних працівників, які працюють на основній роботі чи за внутрішнім сумісництвом в університеті, за результатами наукової, навчально-методичної, організаційної, виховної та іншими видами робіт.

3. Результати рейтингового оцінювання можуть враховуватись при встановленні надбавок за складність і напруженість роботи, наданні премій і творчих відпусток, проведенні конкурсів на заміщення вакантних посад, висуненні кандидатів для заохочення і нагородження керівництвом університету та органами влади.

II. Вихідні дані для розрахунку рейтингової оцінки.

1. Рейтингова модель оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників інституту, факультету складається, як правило, з таких блоків показників:

1 блок. Особливі заслуги науково-педагогічного працівника

2 блок. Навчально-методична робота

3 блок. Наукова робота

4 блок. Організаційна та громадська робота

5 блок. Профорієнтаційна та виховна робота

2. Підрозділ може збільшити перелік блоків показників, якщо специфіка інституту чи факультету цього вимагає.

3. Кожен блок показників складається, як правило, з таких видів показників

чи робіт:

особливі заслуги науково-педагогічного працівника: факт отримання у звітному році державних відзнак, нагород, присвоєння почесних та/або вчених звань :медаль, нагрудна відзнака МОН України та/або НАН України, грамота МОН України; нагорода та/або відзнака ОДА, обласної та міської рад, загальноукраїнських структур; грамота та/або відзнака ПНУ чи його підрозділів; академік НАН України та/або НААН України, член-кореспондент НАН України, НААН України, АПН України, лауреат державної премії України або іменної державної премії, заслужений працівник відповідної галузі, академік галузевої та/або іноземної академії, відмінник освіти, доцент, старший науковий співробітник, професор тощо);

навчально-методична робота: процентне відношення кількості аудиторних годин до кількості всіх годин працівника; процентне відношення кількості лекційних годин до кількості всіх аудиторних годин працівника; процентне відношення кількості спецкурсів до кількості всіх курсів працівника; керівництво бакалаврськими роботами, виконання яких не вимагається державними стандартами; розробка нових освітніх програм; розробка навчально-методичного комплексу нової дисципліни, комплексу методичних матеріалів для дисциплін за дистанційною формою навчання; видання та/або рецензування навчально-методичної літератури; розробка, оновлення та доповнення тестових завдань до вступних фахових випробувань; робота щодо підготовки та впровадження програм подвійного (паралельного) навчання із закордонними університетами тощо;

наукова робота: публікація та/або рецензування наукової літератури (монографії, наукові статті, тези конференцій, автореферати дисертацій); підготовка та захист дисертаційної роботи; участь у роботі спеціалізованих вчених рад; наукове керівництво чи участь у грантових дослідженнях (вітчизняних та/або міжнародних); керівництво науковою роботою студентів, аспірантів та докторантів; індивідуальна робота з особливо обдарованими студентами; членство у редколегіях та/або редагування і підготовка до друку наукових журналів, вісників, збірників, матеріалів конференцій; наукова співпраця із вітчизняними та/або закордонними науковими установами тощо;

організаційна та громадська робота: робота в державних акредитаційних комісіях, експертних радах ДАК, науково-методичних комісіях МОН, комісіях інших міністерств; науково-методичній та/або науково-технічній раді університету, Вченій раді університету, вченій та/або методичній раді інституту, факультету; підготовка матеріалів для ліцензування та/або акредитації напряму підготовки (спеціальності); робота заступником директора, декана на громадських засадах або заступником завідувача кафедри на громадських засадах; робота в профспілковій організації університету та/або інституту, факультету або інших громадських організаціях тощо;

профорієнтаційна та виховна робота: робота в екзаменаційних комісіях з прийому на навчання, приймальній комісії; розробка, наповнення та оновлення веб-сайту інституту, факультету та/або кафедри; участь у роботі журі всеукраїнських та міжнародних олімпіад з базових дисциплін, конкурсів, оглядів наукових робіт, фестивалів, МАН; робота з підготовки та проведення Дня відкритих дверей університету та/або інституту, факультету; участь у

профорієнтаційній роботі кафедр інституту, факультету; виступ у засобах масової інформації щодо популяризації діяльності університету та/або інституту, чи факультету; ведення на web-сторінці інституту, факультету окремої науково-популярної тематичної сторінки, присвяченої новинам науки за профілем кафедри; робота куратором; організація та проведення позанавчальних заходів; чергування в гуртожитку тощо.

4. При обчисленні загального рейтингу науково-педагогічного працівника додаються суми балів за окремими блоками, але не більш ніж: 30% від суми балів за всіма блоками — для профорієнтаційної та виховної роботи, 50% від суми балів за всіма блоками — для всіх інших блоків. Якщо сума балів за навчально-методичну та/або наукову роботу перевищує встановлену граничну величину, в окремих випадках за поданням науково-методичної ради (навчально-методична робота) та/або науково-технічної ради (наукова робота) ректор приймає рішення щодо додаткового зарахування цих балів.

5. Рейтингові бали науково-педагогічного працівника за жодним із видів показників чи робіт не можуть перевищувати граничної величини, яку інститут чи факультет повинен встановити для цього виду показника.

6. До переліку показників чи робіт, за які нараховуються рейтингові бали, не можна відносити ті, які вже враховано при нарахуванні заробітної плати перед встановленням надбавки за складність і напруженість роботи, наприклад, кількість лекцій чи практичних занять, керівництво курсовими та/або магістерськими роботами, стаж роботи тощо.

7. За державні відзнаки (почесні звання, нагороди), вчене звання професора чи доцента, науковий ступінь доктора чи кандидата наук науково-педагогічний працівник може отримати рейтингові бали тільки, якщо вони були отримані у звітному році.

III. Процедура обчислення рейтингової оцінки

1. Рейтинг науково-педагогічних працівників визначається один раз на рік, як правило, в грудні, за результатами їх діяльності протягом останнього календарного року.

2. Кожний працівник самостійно здійснює розрахунок рейтингу на підставі Положення про рейтингове оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників відповідного навчального структурного підрозділу та подає його на затвердження завідувачу кафедри. Завідувач кафедри має право додати до 2% від максимального рейтингового балу по кафедрі до балів, набраних науково-педагогічним працівником за не враховані у рейтингу види робіт.

3. Відповідальність за достовірність інформації, використаної при обчисленні рейтингу, несе персонально науково-педагогічний працівник. Завідувач кафедри здійснює контроль достовірності значень показників та несе відповідальність за процедуру визначення рейтингу на кафедрі.

4. Після перевірки матеріалів самооцінки завідувачем кафедри, внесення уточнень і виправлень індивідуальні показники роботи науково-педагогічного працівника обговорюються і затверджуються на засіданні кафедри.

5. Завідувач кафедри надає матеріали рейтингу викладачів в дирекцію

інституту, деканат факультету. Директор, декан має право на вибірковий контроль показників самооцінки. Директор чи декан має право додати до 2% від максимального рейтингового балу по інституту чи факультету до балів, набраних науково-педагогічним працівником за не враховані у рейтингу види робіт. Директор чи декан затверджує подані індивідуальні показники роботи науково-педагогічного працівника і повертає їх на кафедру.

6. Електронні варіанти результатів самооцінки виставляються на відповідному сайті, доступному з внутрішньої мережі для працівників університету після авторизації. Завідувач кафедри відповідає за наявність на сайті електронних варіантів результатів самооцінки протягом одного року та їх тотожність остаточним паперовим копіям. Зміни (крім виправлення синтаксичних і пунктуаційних помилок тощо) не дозволяються.

6. Працівник дирекції інституту чи деканату факультету подає у науковий та навчально-методичний відділи університету зведену відомість (додаток 1) рейтингової оцінки роботи науково-педагогічних працівників інституту чи факультету, впорядковану за загальною кількістю балів від більшого до меншого.

7. Науковий та/або навчально-методичний відділи університету мають право на вибірковий контроль показників самооцінки, при цьому, перших п'ять науково-педагогічних працівників за кожним підрозділом перевіряються обов'язково. У разі виявлення розбіжностей між результатами перевірки і поданими показниками більше ніж на 5% науково-педагогічний працівник втрачає право на отримання надбавки за складність і напруженість роботи у наступному році за звітним. Якщо таких працівників виявиться три і більше на одній кафедрі, відповідну надбавку втрачає завідувач кафедри.

Додаток 1

**Зведена відомість рейтингової оцінки роботи
науково-педагогічних працівників**

(назва інституту чи факультету)

за ____ рік

№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові науково-педагогічного працівника	Бали за блоками					Загальна кількість балів
		1 блок	2 блок	3 блок	4 блок	5 блок	

Декан (П.І.П.) підпис дата

Голова профбюро факультету (П.І.П.) підпис дата

