

**Міністерство освіти і науки України  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет  
імені Василя Стефаника»  
Коломийський навчально-науковий інститут**

Затверджено на засіданні Вченої ради  
Коломийського навчально-наукового інституту  
Протокол № 5 від 28 січня 2018 року

Погоджено на засіданні  
профспілкового бюро трудового колективу  
Коломийського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет  
імені Василя Стефаника»  
Протокол № 1 від 1 лютого 2018 року

**Положення  
про рейтингове оцінювання діяльності  
науково-педагогічних працівників  
Коломийського навчально-наукового інституту  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет  
імені Василя Стефаника»**

2018 рік

**Положення**  
**про рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних**  
**працівників Коломийського навчально-наукового інституту**  
**ДВНЗ «Прикарпатський національний університет**  
**імені Василя Стефаника»**

**I. Загальні положення.**

1. Положення про рейтингове оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників Коломийського навчально-наукового інституту 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. Рейтинг діяльності - кількісний показник результатів якості роботи науково-педагогічних інституту, що формується за основними напрямками діяльності впродовж звітного періоду.

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 інших видів" 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, направленні науково-педагогічних працівників на стажування за кордон, висуненні кандидатів для заохочення і нагородження керівництвом університету та органами влади.

**II. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:**

1. Удосконалення та підвищення ефективності і результативності діяльності науково-педагогічних працівників інституту стимулювання їх розвитку та професійного зростання шляхом проведення об'єктивного і всебічного аналізу.

2. Забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, повноти та достовірності інформації при їх преміюванні.

3. Визначення кращих показників діяльності науково-педагогічних

працівників.

4. Створення можливостей для самоконтролю та самооцінки науково-педагогічними працівниками своєї трудової діяльності.

5. Посилення зацікавленості науково-педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, в освоєнні передового педагогічного досвіду, в творчому підході до процесу викладання.

6. Посилення колективної зацікавленості викладачів в покращенні результатів підготовки освітньо-кваліфікаційних рівнів випускників.

7. Диференціація оцінки діяльності для забезпечення підтримки найбільш ефективної частини викладацького складу.

### **III. Вихідні дані для розрахунку рейтингової оцінки.**

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

*1 блок.* Особливі заслуги науково-педагогічного працівника

*2 блок.* Навчально-методична робота

*3 блок.* Організаційна та громадська робота

*4 блок.* Наукова робота

*5 блок.* Профорієнтаційна та виховна робота

*6 блок.* Стягнення

2. 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.

3. 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.

4. 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, дипломними та/або магістерськими роботами, стаж роботи тощо.

5. 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.

#### **IV. Процедура обчислення рейтингової оцінки**

1. Рейтинг науково-педагогічних працівників визначається один раз на рік, як правило, в грудні, за результатами їх діяльності впродовж 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 невраховані у рейтингу види робіт.

3. Результати рейтингового оцінювання не можуть враховуватися при накладенні стягнення на науково-педагогічного працівника за його недостатній рівень, однак таке оцінювання відображає стягнення, що застосовувались керівництвом інституту, університету протягом звітного періоду до працівника за порушення трудової дисципліни. Такі стягнення відображаються через віднімання визначеної кількості балів у блоці 6 «Стягнення» від загальної суми набраних працівником балів.

4. 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.

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

6. Завідувач кафедри надає матеріали рейтингу викладачів в дирекцію інституту. Директор має право на вибірковий контроль показників самооцінки. Директор має право додати до 2% від максимального рейтингового балу по інституту до балів, набраних науково-педагогічним працівником за невраховані у рейтингу види робіт. Директор затверджує

подані індивідуальні показники роботи науково-педагогічного працівника і повертає їх на кафедру.

7. 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 впродовж одного року та їх тотожність остаточним паперовим копіям. Зміни (крім виправлення синтаксичних і пунктуаційних помилок тощо) не дозволяються.

8. Працівник дирекції інституту подає у науковий та навчально-методичний відділи університету зведену відомість (додаток 2) рейтингової оцінки роботи науково-педагогічних працівників інституту, впорядковану за загальною кількістю балів від більшого до меншого.

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

**Голова Вченої ради**

**Коломийського навчально-наукового інституту**

**Ю.В.Плекан**

**Голова профспілкового бюро**

**Коломийського навчально-наукового інституту**

**О.П.Петрів**