

**ПрАТ «ВНЗ «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ  
ПЕРСОНАЛОМ»**

Схвалено:  
Рішенням Вченої ради  
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»  
(протокол №10 від 30.10.2019 р.)

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО РЕЙТИНГ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ,  
КАФЕДР, ІНСТИТУТІВ/ФАКУЛЬТЕТІВ МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ  
АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Київ  
2019

## ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	5
3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ РЕЙТИНГУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	5
4. ПОРЯДОК ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЙТИНГУ.....	7
5. ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ.....	8
6. МЕТОДИКА РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, КАФЕДР, ІНСТИТУТІВ/ФАКУЛЬТЕТІВ МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	9
Додаток 1. НАВЧАЛЬНА РОБОТА	
Додаток 2. НАУКОВА РОБОТА	
Додаток 3. ОРГАНІЗАЦІЙНА РОБОТА	
Додаток 4. ІНШІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ (ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ, ВИХОВНА РОБОТА, МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ)	

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки науково-педагогічних працівників (далі - НПП) ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (далі - Академія), визначає поняття рейтингу, методика його розрахунку для оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, навчальних підрозділів.

Положення розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII, нормативних актів Кабінету Міністрів України, МОН України, які стосуються оцінки діяльності закладів вищої освіти та їх працівників, статуту МАУП, «Програми забезпечення якості освіти у ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (протокол №2 Вченої ради від 27.09.2017 р.), розпорядження ректора Академії від 25.05.2018 р. «Про заходи з впровадження системи UNICHECK та її адміністрування», розглянуто на засіданні Науково-методичної ради, затверджено рішенням Вченої ради МАУП та вводиться в дію наказом ректора Академії.

1.2. **Рейтинг науково-педагогічних працівників** – кількісний показник ефективності роботи штатних науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів/факультетів Академії, що формується за основними напрямками діяльності.

1.3. **Рейтинг кафедри** – це числовий показник оцінювання її досягнень у відповідних видах діяльності в класифікаційному списку, який складається щороку. За показниками рейтингу проводиться оцінка діяльності кафедр.

1.4. Метою запровадження рейтингового оцінювання в Академії є:

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

1.5. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

- створення інформаційної бази для аналізу і оцінки результатів діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів/ факультетів Академії;

- 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;
- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів/факультетів Академії;
- активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують і сприяють підвищенню рейтингу Академії та її розвитку в цілому, створення умов для професійного зростання науково-педагогічних працівників;
- виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів /факультетів Академії;
- визначення кращих науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів / факультетів Академії за показниками рейтингу;
- удосконалення системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників.

#### 1.6. Організація рейтингу ґрунтується на принципах:

- *відповідності* змісту оцінки пріоритетним напрямам розвитку Академії;
- *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.

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

#### 1.8. 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, інституту/факультету Академії;
- 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 інститут / факультет року»).

1.9. Рейтингове оцінювання проводиться на основі інформації про діяльність кафедр за звітній навчальний рік.

1.10. Рейтинговому оцінюванню підлягають всі кафедри ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

## **2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

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

- завідувач кафедри;
- заступник завідувача кафедри;
- професор;
- доцент;
- старший викладач;
- викладач.

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;
- наукова робота;
- організаційна робота;
- інші види діяльності (підвищення кваліфікації, виховна робота, міжнародна діяльність).

2.3. Рейтинг штатного науково-педагогічного працівника, кафедри та навчального підрозділу (інститутів, факультетів) складається з сумарної кількості балів за елементарними закінченими видами роботи, які відносяться до відповідних напрямів діяльності і є документально підтвердженими.

2.4. Результати проведеного рейтингового оцінювання затверджуються рішенням Вченої ради Академії щорічно.

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

3.1. Вчена рада Академії має право ввести додаткові показники, що є важливими для розвитку Академії та щорічно затверджує вагові коефіцієнти кожного виду роботи науково-педагогічних працівників/кафедр/навчальних підрозділів.

3.2. Науково-педагогічний працівник до 10 червня надає дані про результати своєї діяльності в електронному та письмовому варіанті (з додатками) на кафедру інституту / факультету.

3.3. Обрахунок рейтингу науково-педагогічних працівників проводиться за період з 01 червня минулого року до 31 травня поточного року.

3.4. Показники формуються на кафедрах Академії за результатами роботи у звітному навчальному році, обговорюються на засіданні кафедри і надаються до служби ректора не пізніше 15 червня в електронному та письмовому варіанті (з додатками), затверджені протоколом засідання кафедри, завідувачем кафедри і директором інституту/деканом факультету.

3.5. Наказом ректора Академії до 01 червня затверджується склад комісії з рейтингового оцінювання кафедр відповідно до напрямів роботи.

3.6. Інформація перевіряється комісією в період з 15 до 30 червня за напрямами роботи науково-педагогічних працівників/кафедр/навчальних підрозділів відповідно до затвердженої методики та критеріїв оцінювання. Комісія підводить підсумки рейтингу за даними напрямами роботи.

3.7. Результати перевірки оформлюються протоколами, підписуються членами комісії і завідувачем кафедри та надаються до служби ректора Академії не пізніше 01 липня звітного року.

3.8. Для підрахунку рейтингу служба ректора систематизує та узагальнює інформацію показників рейтингового оцінювання діяльності кафедр, яка представлена комісією.

3.9. Підрахунок рейтингу проводиться службою ректора за системою показників та методикою, затвердженою Вченою радою МАУП і наказом ректора Академії (Додатки 1-4).

3.10. Визначення рейтингу штатних науково-педагогічних працівників здійснює Рейтингова комісія, персональний склад якої затверджується наказом ректора Академії щороку до 01 червня поточного року.

3.11. Головою рейтингової комісії є ректор Академії, заступником – перший проректор.

У склад Рейтингової комісії входять: проректор, представники департаменту навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності; департаменту кадрового забезпечення та економіки праці; центру організації наукової роботи та ін.

3.12. Засідання Рейтингової комісії є правомірним, якщо на засіданні присутні більш ніж 50 % членів комісії.

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

3.14. Рейтингова комісія виконує наступні завдання та функції:

➤ аналізує порядок проведення рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників та вносить пропозиції щодо його удосконалення;

➤ проводить аналіз результатів проведеного рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у поточному навчальному році;

➤ приймає рішення щодо застосування додаткових показників у рейтингу науково-педагогічних працівників і надає свої пропозиції на розгляд Науково-методичної ради та Вченої ради Академії;

➤ приймає рішення щодо рекомендації кращих науково-педагогічних працівників для їх відзначення відповідно до цього Положення. Рішення приймаються на підставі проведених обрахунків. Рекомендації подаються Рейтинговою комісією на розгляд Вченої ради Академії до 15 липня поточного року;

➤ розглядає звернення науково-педагогічних працівників Академії, щодо оптимізації та удосконалення конкурсу «Лідер освіти МАУП».

3.15. Рейтингова комісія засідає відповідно до затвердженого в установленому порядку плану роботи.

3.16. Результати рейтингу науково-педагогічних працівників Академії оформляються протоколом засідання Рейтингової комісії до 31 липня поточного року.

3.17. Науково-педагогічні працівники кафедри разом із завідувачем кафедри несуть персональну відповідальність за дані, внесені на конкурс.

#### **4. ПОРЯДОК ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЙТИНГУ**

4.1. Результати рейтингового оцінювання є публічними.

4.2. Інформація про результати рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників оприлюднюється в серпні перед початком нового навчального року на відкритому засіданні Вченої ради Академії, згідно плану проведення засідань.

4.3. Завідувачі кафедр та директори інститутів /декани факультетів одержують інформацію про рейтинги всіх штатних науково-педагогічних працівників кафедри, мінімальні, середні та максимальні значення рейтингу за посадами.

4.4. Науково-педагогічні працівники одержують інформацію про власний рейтинг, мінімальне, середнє та максимальні значення рейтингу в групі за посадою, до якої відноситься науково-педагогічний працівник.

4.5. Інформація про результати рейтингового оцінювання кафедр обговорюється на засіданнях кафедр, вчених рад інститутів / факультетів та Вченої ради Академії.

4.6. Рейтингова система оцінювання використовується для проведення щорічного підведення підсумків діяльності науково-педагогічних працівників для прийняття кадрових рішень керівництвом кафедр, інститутів /факультетів Академії та надання рекомендацій щодо удосконалення науково-педагогічному працівнику.

4.7. Отримана інформація в результаті проведення конкурсу використовується для стимулювання науково-педагогічних працівників (при

преміюванні, встановленні надбавок, представленні до присвоєння почесних звань тощо).

## 5. ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ

5.1 Рейтинги є основою для стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників кафедр шляхом заохочення або зміцнення матеріально-технічної бази кафедри.

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

- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників тощо.

- морального та матеріального заохочення науково-педагогічних працівників кафедр, інститутів / факультетів Академії.

5.3. Конкурс «Лідер освіти МАУП» є щорічним і проводиться з метою визначення за результатами роботи за навчальний рік:

- **кращих кафедр** та присудження їм, відповідно, I, II та III місця з врученням диплому (дизайн Академії);

- **кращих науково-педагогічних працівників** з врученням диплому (дизайн Академії).

5.4. Матеріальне заохочення для всіх науково-педагогічних працівників кафедр, що отримують найвищі показники становить:

5.4.1. Для кафедри, що отримає I місце – 40 000 (сорок тисяч гривень);

5.4.2. Для кафедри, що отримає II місце - 30 000 (тридцять тисяч гривень);

5.4.3. Для кафедри, що отримає III місце - 20 000 (двадцять тисяч гривень).

5.4.4. Перші десять науково-педагогічних працівників, у яких рейтинг за показниками є найвищий, отримують винагороду у розмірі 1 000 гривень кожний.

5.5. Матеріальна винагорода є одноразовою. Грошові кошти розподіляються між усіма членами кафедри на черговому засіданні кафедри, відповідно до особистого вкладу кожного працівника в кінцевий результат, одноставним голосуванням всіх членів засідання.

Присутність на засіданні всіх членів кафедри є обов'язковою.

Засідання кафедри є правомірним, якщо на засіданні присутні більш ніж 80 % членів.