

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

Схвалено:
Рішенням Вченої ради
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
(протокол № 5 від 29 червня 2022 р.)

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО РЕЙТИНГ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ, КАФЕДР, ІНСТИТУТІВ, ФАКУЛЬТЕТІВ ТА
ВІДОКРЕМЛЕНИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПРАТ «ВНЗ
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Київ
2022

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, КАФЕДР, ІНСТИТУТІВ, ФАКУЛЬТЕТІВ ТА ВІДОКРЕМЛЕНИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ	5
3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ РЕЙТИНГУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ, КАФЕДР, ІНСТИТУТІВ, ФАКУЛЬТЕТІВ, ТА ВІДОКРЕМЛЕНИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ	5
4. ПОРЯДОК ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЙТИНГУ.....	7
5. ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ.....	8
6. МЕТОДИКА РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ.....	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 навчальної, наукової, організаційної та іншої роботи науково-педагогічних працівників ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (далі - Академія), визначає поняття рейтингу, методику його розрахунку для оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, навчальних та відокремлених структурних підрозділів Академії.

Положення розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту», 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.), розглянуто на засіданні Науково-методичної ради, затверджено рішенням Вченої ради МАУП та вводиться в дію наказом Президента Академії.

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

1.3. **Рейтинг кафедр, навчальних підрозділів та відокремлених структурних підрозділів** – це числовий показник оцінювання їх досягнень у відповідних видах діяльності в класифікаційному списку, який складається щороку. За показниками рейтингу проводиться оцінка діяльності.

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, інститутів/факультетів та відокремлених структурних підрозділів 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 та відокремлених структурних підрозділів 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, кафедр, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів за рахунок повноти та достовірності інформації;
- посилення колективної зацікавленості у покращенні кінцевих результатів підготовки рейтингових показників;
- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів 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 та відокремлених структурних підрозділів Академії;
- визначення кращих науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів Академії за показниками рейтингу;
- удосконалення системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів Академії.

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, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів Академії є невід'ємним елементом запровадження системи моніторингу, як складової процесу забезпечення і управління якістю вищої освіти, системи контролю якості освітніх послуг Академії, стимулювання підвищення кваліфікації, професіоналізму, продуктивності навчальної та наукової роботи, розвитку творчої ініціативи науково-педагогічного колективу Академії.

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 для якісного забезпечення освітнього процесу в 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 в номінаціях – «Викладач року», «Краща кафедра року», «Кращий інститут року», «Кращий факультет року», «Кращий ВСП року»)

1.9. Рейтингове оцінювання проводиться на основі інформації про діяльність науково-педагогічних працівників та навчальних підрозділів Академії за звітній навчальний рік.

1.10. Рейтинговому оцінюванню підлягають всі навчальні підрозділи Президентського університету та відокремленні структурні підрозділи Всеукраїнського університету ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ

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, кафедр, інститутів, факультетів та відокремлених структурних підрозділів Академії визначається за результатами навчального року та враховує специфіку професійної діяльності за основними напрямками діяльності:

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

2.3. Рейтинг штатного науково-педагогічного працівника, кафедри, навчального та відокремленого структурного підрозділу 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

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, у т.ч. відокремлених.

3.2. Учасники рейтингу до 10 липня подають дані про результати своєї діяльності в електронному та друкованому варіанті (з додатками) на кафедру інституту/факультету/ВСП.

3.3. Обрахунок рейтингу проводиться за період з 01 вересня минулого року до 30 червня поточного року.

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

3.5. Наказом Президента Академії затверджується склад комісії з рейтингового оцінювання відповідно до напрямів роботи.

3.6. Інформація перевіряється комісією в період з 15 до 30 липня за напрямами роботи науково-педагогічних працівників/кафедр/навчальних та відокремлених структурних 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 та надаються голові комісії не пізніше 01 серпня звітного року.

3.8. Для підрахунку рейтингу комісія систематизує та узагальнює інформацію показників рейтингового оцінювання.

3.9. Підрахунок рейтингу проводиться за системою показників та методикою, затвердженою Вченою радою МАУП.

3.10. Головою рейтингової комісії є ректор Академії, заступником – проректор Академії.

У склад Рейтингової комісії входять: проректори, представники департаментів, центрів, відділів та ін.

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

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

3.13. Рейтингова комісія виконує наступні завдання та функції:

➤ аналізує порядок проведення рейтингового оцінювання та вносить пропозиції щодо його удосконалення;

➤ проводить аналіз результатів проведеного рейтингового оцінювання діяльності у поточному навчальному році;

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

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

➤ розглядає звернення керівників навчальних підрозділів Академії, щодо оптимізації та удосконалення конкурсу «Якість освіти МАУП».

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

3.15. Результати рейтингу Академії оформляються протоколом засідання Рейтингової комісії до 15 серпня поточного року.

3.16. 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 оприлюднюється перед початком нового навчального року на відкритому засіданні Вченої ради Академії, згідно плану проведення засідань.

4.3. Завідувачі кафедр, директори інститутів, декани факультетів, директори відокремлених структурних одержують інформацію про рейтинги всіх штатних науково-педагогічних працівників, які працюють в їх підрозділах, 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, відокремлених структурних підрозділів Академії та надання рекомендацій щодо удосконалення їх діяльності.

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 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, відокремлених структурних підрозділів Академії.

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

- **кращих науково-педагогічних працівників (ТОП 5)** з врученням диплому (дизайн Академії) та грошової винагороди.

- **кращих кафедр** та присудження їм відповідного титулу переможця конкурсу (I місце) та лауреатів конкурсу (II та III місця) з врученням диплому (дизайн Академії) та грошової винагороди;

- **кращого інституту** з врученням диплому (дизайн Академії) та грошової винагороди.

- **кращого факультету** з врученням диплому (дизайн Академії) та грошової винагороди.

- **кращих відокремлених структурних підрозділів Академії** та присудження їм відповідного титулу переможця конкурсу (I місце) та лауреатів конкурсу (II та III місця) з врученням диплому (дизайн Академії) та грошової винагороди;

5.4. Матеріальна винагорода є одноразовою. Грошові кошти розподіляються між усіма працівниками навчального підрозділу на черговому засіданні кафедри/інституту/факультету/ВСП/, відповідно до особистого вкладу кожного працівника в кінцевий результат, одноставним голосуванням всіх членів засідання.

Присутність на засіданні усіх учасників рейтингу є обов'язковою.

Засідання є правомірним, якщо на засіданні присутні більш ніж 80 % працівників навчального підрозділу .