

ПОЛОЖЕННЯ

про рейтингове оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників Факультету історії, політології і міжнародних відносин

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет

імені Василя Стефаника»

I. Загальні положення

1. Положення розроблено 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» та «Положення про рейтингове оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника».

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 Факультету історії, політології і міжнародних відносин складається 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. Кожен блок показників складається 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 ради, загальноукраїнських структур, грамота та/або відзнака ПНУ чи його підрозділів, академік НАН України та/або НАН України, член-кореспондент НАН України, НАН 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: відсоткове відношення кількості аудиторних годин до кількості всіх годин працівника, відсоткове відношення кількості лекційних годин до кількості всіх аудиторних годин працівника, розробка навчально-методичного комплексу нової дисципліни чи вдосконалення навчально-методичного комплексу 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, участь у роботі журі всеукраїнських та міжнародних олімпіад з базових дисциплін, конкурсів, оглядів наукових робіт, фестивалів, МАН, науково-методичній та/або науково-технічній раді університету, вченій раді університету, вченій та/або методичній раді Факультету, підготовка матеріалів для ліцензування та/або акредитації спеціальності, робота заступником декана на громадських засадах або заступником завідувача кафедри на громадських засадах, робота в профспілковій організації університету та/або факультету, організаційна робота при проведенні наукових конференцій, симпозіумів, круглих столів, членство у редколегіях наукових журналів, вісників, збірників тощо;

профорієнтаційна та виховна робота: робота в екзаменаційних комісіях з прийому на навчання, приймальних комісіях, розробка,

наповнення та оновлення веб-сайту Факультету, робота з підготовки та проведення дня відкритих дверей університету та/або Факультету, участь у профорієнтаційній роботі кафедр, виступ у засобах масової інформації щодо популяризації діяльності Факультету, робота академнаставником, організація та проведення позанавчальних заходів 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 Факультет встановив для цього виду показника.

6. 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 Факультету 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 кафедрою надає матеріали рейтингу викладачів в деканат Факультету. Декан має право на вибіркового контроль показників самооцінки.

Декан має право додати до 2% від максимального рейтингового балу по інституту до балів, набраних науково-педагогічним працівником за не враховані у рейтингу види робіт. 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 кафедру відповідає за наявність на сайті електронних варіантів результатів самооцінки протягом одного року та їх тотожність остаточним паперовим копіям. Зміни (крім виправлення опісок, синтаксичних і пунктуаційних помилок тощо) не дозволяються.

6. Працівник деканату Факультету подає у науковий та навчально-методичний відділи університету зведену відомість (додаток 1) рейтингової оцінки роботи науково-педагогічних працівників інституту, впорядковану за 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 кафедру.

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

(назва 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 факультету
дата

(П.І.П.) підпис

Голова профбюро Факультету
дата

(П.І.П.) підпис