

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ КЛІМАТИЧНО ОРІЄНТОВАНОГО
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою Радою ІКОСГ НААН
Протокол № 1 від 01.09.2022 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. директора ІКОСГ НААН

Олена ВОЖЕГОВА



ВВЕДЕНО В ДІЮ:

Наказом директора ІКОСГ НААН
№ 10/1 від 01.09.2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ
НАУКОВИХ І НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ІНСТИТУТУ КЛІМАТИЧНО ОРІЄНТОВАНОГО
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА НААН

1. Загальні положення

Це Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності наукових і науково-педагогічних працівників Інституту кліматично орієнтованого сільського господарства НААН (далі - Інститут), визначає мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання результативності і якості роботи науково-педагогічних працівників (НПП) Інституту.

Положення розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII, зокрема, на підставі положень розділу V, статті 16 стосовно забезпечення якості вищої освіти та розділу VI, статті 26.

Рейтингова оцінка діяльності - кількісний показник результатів якості роботи НПП Інституту, який формується на основі їх наукової та інноваційної діяльності.

Метою запровадження системи рейтингового оцінювання в Інституті є підвищення ефективності та результативності професійної діяльності НПП; накопичення статистичної інформації про динаміку розвитку НПП; дотримання принципів прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності НПП Інституту; створення умов для здорової конкуренції у науково-педагогічному складі; забезпечення якості наукової та інноваційної діяльності.

Основні завдання рейтингового оцінювання діяльності наукових і науково-педагогічних працівників Інституту:

- посилення зацікавленості НПП у підвищенні своєї професійної кваліфікації та покращенні результатів підготовки здобувачів вищої освіти;
- розробка і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю діяльності НПП;
- формування якісного науково-педагогічного складу Інституту;
- активізація та стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу Інституту та його розвитку в цілому;
- виявлення недоліків і проблемних питань у діяльності науково-педагогічних працівників Інституту;
- визначення кращих науково-педагогічних працівників Інституту за

показниками рейтингу;

- формування системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Організація системи рейтингового оцінювання ґрунтується на принципах:

- відповідності змісту оцінки пріоритетним напрямам розвитку Інституту;

- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;
- гласності, оперативності та систематичності рейтингової оцінки;
- стимулювання учасників рейтингового оцінювання до покращення результатів професійної діяльності.

Введення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Інституту є невід'ємним елементом запровадження системи моніторингу як складової процесу забезпечення і управління якістю вищої освіти, стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності наукової та інноваційної діяльності, розвитку творчої ініціативи науково-педагогічних працівників.

Результати рейтингової оцінки використовують під час прийняття рішень стосовно:

- подання до нагородження;
- морального та матеріального (за можливості) заохочення кращих наукових і науково-педагогічних працівників Інституту при встановленні доплат за науковий ступінь та вчене звання;
- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників.

2. Порядок формування рейтингу наукових і науково-педагогічних працівників

Рейтинговому оцінюванню підлягає діяльність усіх штатних науково-педагогічних працівників та сумісників, які працюють в Інституті.

Рейтинг науково-педагогічних працівників визначають за науковою та інноваційною діяльністю, упродовж календарного року, узагальнюють і

систематизують у терміни, визначені у цьому Положенні.

Науково-педагогічний працівник зобов'язаний до кінця грудня поточного року надати завідувачу підрозділу (відділу, лабораторії) повну і достовірну інформацію про результати своєї роботи за рік з розрахунком індивідуального рейтингу за бальною шкалою оцінок та підтвердженням наданих показників (Додаток 1). Завідувач підрозділу збирає інформацію, перевіряє її достовірність та за своїм підписом надає рейтингові показники НПП до відділу аспірантури Інституту (в електронному і паперовому варіантах) у строк до 10 січня.

У випадку, якщо завідувач підрозділу виявив недостовірну інформацію науково-педагогічного працівника, він зобов'язаний надати письмові пояснення.

Результати рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Інституту зберігаються у відділі аспірантури протягом року та оприлюднюються на офіційному сайті Інституту.

Узагальнені результати рейтингів науково-педагогічних працівників (Додаток 2) обговорюється на засіданнях підрозділів, Методичної комісії та Вченої ради Інституту.

3. Наслідки рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників

За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівника рівень ефективності його роботи на займаній посаді (загалом та за видами діяльності) може бути визнаний:

- високим (понад 200 балів),
- достатнім (від 101 до 199),
- задовільний (від 51 до 100),
- низьким (від 0 до 50).

Високий та достатній рівні ефективності роботи науково-педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його морального і матеріального (за можливості) заохочення.

Дирекція Інституту враховує рейтингові показники діяльності науково-педагогічних працівників при заміщенні вакантних посад.

Низький рівень ефективності роботи є підставою для попередження науково- педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді та розгляду в подальшому питання про дострокове припинення викладацької діяльності науково-педагогічного працівника.