

ЕНЕРГОДАРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛІННЯ ІМЕНІ Р.Г.ХЕНОХА
«КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»



ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою ЕІДМУ «КПУ»

Протокол № 11 від 05.06.2019

Голова Вченої ради ЕІДМУ «КПУ»

В.С.Ткаченко

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЕНЕРГОДАРСЬКОГО ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОГО ТА
МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ІМЕНІ Р.Г.ХЕНОХА
«КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

Набуває чинності згідно з наказом
від « 06 » 06 2019р. № 38

1. Загальні положення

1.1. Дане положення затверджує порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників інституту.

1.2. Рейтинг – кількісний показник результатів якості роботи науково-педагогічних працівників інституту, що формується за основними напрямками діяльності.

1.3. Метою проведення рейтингової оцінки діяльності викладачів інституту є забезпечення ефективного моніторингу стану управління розвитком і підвищенням якості діяльності інституту з врахуванням внеску в нього всіх науково-педагогічних працівників.

1.4. Рейтингова оцінка проводиться один раз на рік за підсумками календарного або навчального року. У разі виробничої потреби, може бути проведена додаткова рейтингова оцінка.

1.5. Організацію рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників проводить рейтингова комісія, склад та терміни роботи якої затверджує директор інституту.

1.6. Результати рейтингу, за поданням комісії, затверджуються Вченою радою інституту.

1.7. Голова рейтингової комісії забезпечує повне та своєчасне проведення рейтингової оцінки, подає на затвердження директору результати рейтингу науково-педагогічних працівників та пропозиції щодо порядку матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників, які досягли найвищих показників у роботі, враховуючи фінансові можливості інституту.

2. Головні завдання рейтингової системи оцінки діяльності кафедр

2.1. Головними завданнями рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників в інституті є:

- створення інформаційної бази для аналізу й оцінки результатів діяльності науково-педагогічних працівників;
- посилення зацікавленості науково-педагогічних працівників у підвищенні професійної кваліфікації, в освоєнні передового педагогічного досвіду, у творчому підході до процесу викладання дисциплін;
- забезпечення більшої об'єктивності оцінок якості діяльності викладачів за рахунок повноти та достовірності інформації;
- посилення колективної зацікавленості викладачів у покращенні кінцевих результатів підготовки освітньо-кваліфікаційних рівнів випускників.

2.2. Система визначення рейтингу діяльності науково-педагогічних працівників ґрунтується на таких засадах:

- оптимізація – при вирішенні питань матеріального стимулювання система направлена на стимулювання праці осіб, які мають кращі результати в роботі;
- прозорість – доступна система показників, за якими визначається рейтинг;
- достовірність – отримання достовірної інформації на підставі сформованої системи показників форм статистичної звітності;
- валідність – змістовність та конструктивність (відповідність форм та мети);
- достатність критеріїв показників – отримання повної інформації про діяльність науково-педагогічних працівників;

