	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ	СУ СМЯ НУБіП України 7.2 – 01
	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ	Введено в дію: Наказ № <u>325</u> від <u>2.04.2024</u>
<i>«Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів»</i>		

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою НУБіП України
27 березня 2024 р. протокол № 10

ПОЛОЖЕННЯ
про рейтингову систему оцінки діяльності
науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів
Національного університету біоресурсів і природокористування України

СУ СМЯ НУБіП України 7.2 - 01

Київ – 2024



Лист перевірки/погодження


Лист перевірки/погодження в межах другої сторінки ідентифікується у вигляді:

	<i>Посада</i>	<i>ПІБ, підпис</i>	<i>Дата</i>
<i>Погодив</i>	<i>Проректор з науково-педагогічної роботи</i>	Тонха О.Л.	
<i>Погодив</i>	<i>Голова Первинної профспілкової організації НУБіП України</i>	Тарасенко Р.О.	
<i>Перевірів</i>	<i>Начальник юридичного відділу</i>	Бова А.П.	
<i>Перевірів</i>	<i>Начальник відділу якості освіти, маркетингу та профорієнтаційної роботи</i>	Слива Ю.В.	
<i>Перевірів</i>	<i>Начальник планово-фінансового відділу</i>	Костюк Т.О.	
<i>Розробив</i>	<i>Секретар рейтингової комісії</i>	Рудик Я.М.	



ЗМІСТ

	Стор.
I. ЛИСТ ОБЛІКУ ЗМІН ТА АКТУАЛІЗАЦІЇ	4
1. ПРИЗНАЧЕННЯ ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	5
2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ.....	5
3. ТЕРМІНИ, ПОЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ	6
4. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	8
5. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ	8
6. МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ РЕЙТИНГУ	12
7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	14

	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ	СУ СМЯ НУБіП України 7.2 – 01
	<i>«Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів»</i>	

1. ПРИЗНАЧЕННЯ ТА СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1.1. Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Національного університету біоресурсів і природокористування України (далі – Положення) регламентує та встановлює єдині вимоги до рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів (факультетів, інститутів, кафедр тощо) Національного університету біоресурсів і природокористування України (далі – Університет).

1.2. Метою Положення є впровадження рейтингової оцінки діяльності НПП, як інструменту підвищення їх професійної активності та диференційованої оплати праці відповідно до індивідуальних результатів.

1.3. Положення розроблено, відповідно до вимог законів України, постанов КМУ, наказів МОН України в сфері освіти та оплати праці, так і до власних внутрішніх регламентуючих документів Університету.

1.4. Положення встановлює загальні засади та регламенти рейтингової системи, але не деталізує окремі її аспекти, які мають конкретизуватися іншими внутрішніми документами Університету.

1.5. Вимоги цього Положення поширюються на діяльність усіх НПП та структурних підрозділів Університету в частині впровадження та дотримання рейтингової системи оцінювання їхньої професійної діяльності.

2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

У Положенні наведено посилання на такі нормативні документи:

- Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556;
- Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII;
- Указ Президента України «Про Положення про національний заклад (установу) України» від 16.06.1995 р. № 451;



- Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. № 1298;
- Наказ Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557;
- Статут Національного університету біоресурсів і природокористування України;
- Колективний договір НУБіП України;
- Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників НУБіП України;
- Положення про оплату праці працівників НУБіП України;
- інших нормативних актів.

3. ТЕРМІНИ, ПОЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

3.1. У Положенні терміни вживаються у такому значенні:

види робіт НПП – навчальна, наукова, методична, організаційна, виховна та інші види діяльності викладачів;

індивідуальний коефіцієнт рейтингу – числовий показник, що визначає співвідношення виконаних робіт до нормативного навантаження викладача;

індивідуальний план НПП – план виконання різних видів робіт викладачем за нормами часу;

науково-педагогічні працівники – викладацький склад Університету;



підвищений посадовий оклад – оклад з урахуванням підвищення відповідно до індивідуального коефіцієнту рейтингу;

посадовий оклад – оклад відповідно до посади та кваліфікації НПП згідно нормативних актів;

рейтингова комісія – комісія, що затверджується наказом ректора для підведення підсумків рейтингової оцінки;

рейтингова система оцінки – система кількісної оцінки професійної діяльності НПП та структурних підрозділів за встановленими показниками;

рейтинговий звіт НПП – звіт про обсяги виконаних робіт за видами діяльності;

структурні підрозділи – факультети, навчально-наукові інститути, кафедри, науково-дослідні інститути Університету.

3.2. У Положенні вживаються такі позначення:

ВП – відокремлені підрозділи;

КМУ – Кабінет Міністрів України;

МОН – Міністерство освіти і науки України;

НДІ – науково-дослідні інститути;

ННІ – навчально-наукові інститути;

НПП – науково-педагогічні працівники;

ПО – посадовий оклад;

ППО – підвищений посадовий оклад;

ПР – показник рейтингу.



4. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. В Університеті щорічне підведення підсумків діяльності НПП та окремих структурних підрозділів Університету здійснюється за рейтинговою системою оцінки рейтинговою комісією Університету, склад якої затверджується наказом ректора.

4.2. Рейтингова система оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів Університету дає можливість застосовувати різні форми заохочень для НПП, які посядуть вищі за рейтингом місця: відзначення державними нагородами (ордени, відзнаки, почесні звання); присвоєння вчених звань; переведення на більш високу посаду; преміювання; нагородження дипломами, грамотами; продовження строку роботи тощо

4.3. Основними видами робіт НПП згідно з «Положенням про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Національного університету біоресурсів і природокористування України», є:

- навчальна;
- наукова;
- навчально-методична;
- навчально-науково-інноваційна робота щодо розвитку ВП Університету та міжнародна діяльність;
- організаційна та виховна робота;
- робота, що ґрунтується на критеріях дослідницького університету.

Порядок оплати праці НПП Університету на підставі рейтингової оцінки їх діяльності, надання їм надбавок та виплати премій регламентується окремими положеннями.



5. ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ

5.1. Основою рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів Університету є планування і виконання кожним НПП індивідуальних планів за нормами часу за всіма видами робіт, що діяли на момент їх планування.

Види робіт, виконані НПП, заносяться в індивідуальний рейтинговий звіт.

5.2. Підсумки за всіма видами робіт проводяться рейтинговою комісією Університету, склад якої затверджено наказом ректора. Навчальна та культурно-виховна робота враховується за попередній навчальний рік (форма 56 та звіт кафедри за навчальний рік), інші види робіт – за відповідний календарний рік.

5.3. Для внесення результатів рейтингу НПП, ННІ, факультету, кафедри, до загальноуніверситетської бази необхідно:

- кожному НПП визначити обсяги виконаних робіт у годинах (як загальний, так і за окремими видами робіт);
- розглянути звіт НПП про свою діяльність за всіма видами робіт на засіданні кафедри та затвердити результати рейтингу НПП;
- підготувати протокол засідання кафедри, в якому подати список усіх НПП кафедри із вказуванням загального коефіцієнту рейтингу за всіма видами робіт та завірити результати особистими підписами.

Індивідуальні рейтингові звіти НПП кафедри зберігаються на кафедрі. За достовірність показників рейтингу несе відповідальність сам НПП та завідувач кафедри;

- подати електронну форму рейтингу кафедри та протокол засідання кафедри до рейтингової комісії відповідного факультету або ННІ. Поданий рейтинг кафедри розглядається деканом факультету/директором ННІ,



представником профспілкової організації факультету/ННІ та затверджується рейтинговою комісією факультету/ННІ. Результати рейтингу кафедр та кожного НПП затверджуються вченою радою факультету/ННІ.

5.4. За наявність і достовірність підтверджуючих документів та їх відповідність інформації, яка наведена у заповненій електронній формі рейтингу кожного НПП несе відповідальність секретар рейтингової комісії ННІ/факультету.

5.5. Рейтингова комісія має право застосовувати штрафні санкції до НПП за надання недостовірної інформації під час підбиття підсумків за видами робіт.

У випадку виявлення 30% недостовірної інформації та/або у разі наявності у календарному році дисциплінарного стягнення за рішенням рейтингової комісії з урахуванням рекомендацій кадрової комісії можливе зниження індивідуального коефіцієнту рейтингу зазначених осіб до 1,00.

5.6. Навчально-допоміжному персоналу кафедр факультетів/ННІ, можуть бути встановлені надбавки до посадового окладу відповідно до рейтингу кафедри факультету/ННІ.

У разі зарахування на посаду, зазначені надбавки навчально-допоміжному персоналу встановлюються за результатами рейтингу кафедри, на яку вони зараховуються, а у разі перевodu на іншу – встановлюються надбавки за результатами рейтингу кафедри, на яку вони перейшли.

5.7. НПП, у яких Університет є основним місцем роботи, визначають загальний коефіцієнт рейтингу шляхом порівняння всіх обсягів за всіма видами виконаних робіт з нормативним річним навантаженням (1548 год.) або пропорційно розміру частки їх посадового окладу.

Здобутки залучених сумісників оцінюються за всіма видами робіт, але з урахуванням обсягів виконаних робіт з часткою власного нормативного



навантаження. Всі види робіт для сумісника враховуються, якщо вони виконані в Університеті. Для внутрішніх сумісників коефіцієнт рейтингу враховується з подальшим механізмом підвищення посадових окладів.

5.8. У випадку, коли НПП протягом року мав різні ставки посадового окладу, фактична частка окладу визначається за допомогою методики, затвердженої рейтинговою комісією Університету.

5.9. Результати рейтингу затверджуються рейтинговою комісією Університету, ректоратом та вченою радою Університету і діють з 1 січня до 31 грудня наступного календарного року. На підставі результатів рейтингу деканат факультету/директор ННІ готує матеріали для наказів щодо оплати праці працівників відповідного факультету/ННІ.

5.10. Періодичність засідання рейтингової комісії Університету – за потребою, але не рідше одного разу на квартал.

5.11. Кадрова комісія Університету враховує рейтингові показники діяльності НПП при прийнятті на роботу, укладанні трудового договору.

5.12. Підвищення ПО здійснюється для штатних НПП та внутрішніх сумісників.

5.13. Підвищення ПО НПП, зарахованим вперше, у тому числі залученим зовні сумісникам, які мають вчені звання, науковий ступінь, визначні досягнення в освітній та науковій діяльності, може бути здійснено на підставі рішення рейтингової комісії та наказу ректора Університету.

5.14. НПП, які не використали право отримувати ППО у поточному році за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році з причин перебування у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років, мають право тільки в рік виходу на роботу отримувати ПО з урахуванням індивідуального



коефіцієнту рейтингу за період, який передує виходу у вищезазначену відпустку.

5.15. При перевірці результатів показників рейтингу НПП, члени підкомісії співпрацюють виключно з відповідальними секретарями рейтингових комісій факультетів/ІНІ з метою уточнення додаткової інформації та вирішення спірних питань.

5.16. Для врегулювання спірних питань за результатами перевірки підкомісіями показників рейтингу НПП створюється апеляційна комісія.

5.17. Під час перерахунку частки ПО:

- не враховувати перебування НПП у відпустці без збереження заробітної плати протягом 14 календарних днів;

- не враховувати періоди тимчасової непрацездатності до 14 календарних днів включно;

- не враховувати періоди перебування на стажуванні з відривом від виробництва у разі, якщо за НПП зберігалася виплата заробітної плати.

5.18. НПП, які не використали право отримувати ППО у поточному році за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році з причин мобілізації до Збройних сил України мають право тільки в рік виходу на роботу отримувати ПО з урахуванням індивідуального коефіцієнту рейтингу на рівні 2,00.

6. МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ПОСАДОВИХ ОКЛАДІВ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ РЕЙТИНГУ

6.1. Розрахунок ПО для НПП здійснювати в межах затверджених лімітів коштів на оплату праці та включає:

а) посадовий оклад (ставка заробітної плати), затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці



працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»;

б) подальше підвищення посадового окладу (ставки заробітної плати), визначеного у пункті а) у граничному розмірі 70%, за наслідками їх індивідуальної діяльності у попередньому році залежно від індивідуального показника рейтингу, при цьому: з індивідуальним показником рейтингу >1.0 формула має вигляд:

$$\text{ППО} = \text{ПО} \times 1,0 + \text{ПО} \times 0,7 \times (\text{ПР} - 1),$$

з індивідуальним показником рейтингу < 1.0 формула має вигляд:


$$\text{ППО} = \text{ПО} \times 1,0$$

ППО – підвищений посадовий оклад;

ПО – посадовий оклад науково-педагогічних працівників згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ»;

ПР – показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника (наукового), який визначається згідно з методикою про проведення рейтингової оцінки в Університеті. Його мінімальна величина становить – 1, максимальна – 2).

6.2. Підвищення посадових окладів для ректора здійснюється за умов визначених Контрактом Міністерства освіти і науки України, проректорів (діяльність яких безпосередньо пов'язана з навчально-виховним або науковим процесом), директорів ННІ, деканів, ученого секретаря, завідувача відділу

	НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ	СУ СМЯ НУБіП України 7.2 – 01
	<i>«Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів»</i>	

аспірантури, завідувача відділу докторантури та атестації наукових кадрів, завідувача підготовчого відділення здійснюється в граничному розмірі 70%, з урахуванням затвердженого фонду заробітної плати на календарний рік.

6.3. При застосуванні механізму підвищення ПО для НПП за пунктами 6.1. а), б) – утворюється новий ППО, до якого здійснюється нарахування доплат, надбавок, премій, виплата матеріальної допомоги та інших виплат стимулюючого чи компенсуючого характеру.

6.4. До ПО (ставки заробітної плати), визначеного у пункті 6.1. а), може застосовуватись додатковий коефіцієнт підвищення ПО в межах затвердженого фонду оплати праці або при додатковому його фінансуванні.

6.5. ППО для НПП за пунктом 6.1. б) встановлюються в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття Закону України «Про Державний бюджет України».

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Проект Положення розробляє Секретар рейтингової комісії. Проект Положення розглядається на засіданні рейтингової комісії та рекомендується до розгляду та затвердження вченою радою Університету. Положення вводиться у дію наказом ректора Університету.

7.2. Контроль за виконанням вимог Положення здійснює Голова рейтингової комісії.

7.3. Зміни та доповнення до Положення вносяться відповідно до чинного законодавства, Статуту Університету порядку, зазначеному у пункті 7.1.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

НАКАЗ

“ 2 ” 04 2024 р.

Київ

№ 325

Про введення в дію
Положення про рейтингову систему
оцінки діяльності науково-педагогічних
працівників та структурних підрозділів
Національного університету біоресурсів
і природокористування України

З метою підведення підсумків індивідуальної роботи (рейтингу) науково-педагогічних працівників, діяльності структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України для оплати праці згідно з результатами їх рейтингу та відповідно до рішення Вченої ради Університету (протокол від 27.03.2024 р. № 10)

НАКАЗУЮ:

1. Ввести в дію «Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України» (далі - Положення).
2. Директорам навчально-наукових інститутів, деканам факультетів, завідувачам кафедр базового закладу університету (м. Київ) ознайомити науково- педагогічних працівників (педагогічних) працівників із Положенням для подальшого використання у роботі і неухильного виконання.
3. Визнати таким, що втратив чинність наказ від 29.03.2023 р. № 269 «Про введення в дію Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України».
4. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора з науково-педагогічної роботи.

Ректор

Станіслав НІКОЛАЄНКО