


**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

ПОГОДЖЕНО

Голова Первинної профспілкової
організації НУБіП України

Р.О. Тарасенко

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради НУБіП України
від 22 березня 2023 р., протокол № 8

ПОЛОЖЕННЯ

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

Київ – 2023

1. Загальні положення

У Національному університеті біоресурсів і природокористування України (далі НУБіП України) щорічне підведення підсумків діяльності науково-педагогічних працівників (НПП) та окремих структурних підрозділів університету здійснюється за рейтинговою системою оцінки рейтинговою комісією університету, склад якої затверджується наказом ректора.

Рейтингова система оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів НУБіП України розроблена на підставі Закону України від 01.07.2014 р. № 1556 "Про вищу освіту"; Закону України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII "Про освіту"; Указу Президента України від 16.06.1995 р. № 451 "Про Положення про національний заклад (установу) України"; Постанови 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"; наказу 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"; Статуту Національного університету біоресурсів і природокористування України, Колективного договору Національного університету біоресурсів і природокористування України, "Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Національного університету біоресурсів і природокористування України", "Положення про оплату праці працівників НУБіП України", інших нормативних актів.

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

- навчальна;
- наукова;

- навчально-методична;
- навчально-науково-інноваційна робота щодо розвитку ВП НУБіП

України та міжнародна діяльність;

- організаційна та виховна робота;
- робота, що ґрунтується на критеріях дослідницького університету.

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

2. Порядок застосування рейтингової системи оцінки діяльності

2.1. Основою рейтингової системи оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів НУБіП України 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.

2.2. Підсумки за всіма видами робіт проводяться відповідно до наказу НУБіП України "Про затвердження складу рейтингової комісії університету". 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.

2.3. Для внесення результатів рейтингу НПП, факультету, кафедри, НДІ та ННІ до загальноуніверситетської бази необхідно:

- кожному НПП визначити обсяги виконаних робіт у годинах (як загальний, так і за окремими видами робіт);

- затвердити результати рейтингу НПП на засіданні кафедри, де він звітує про свою діяльність за всіма видами робіт. За наявності підтверджуючих документів індивідуальний рейтинговий звіт НПП затверджується завідувачем кафедри;

- підготувати протокол засідання кафедри, в якому подати список усіх

НПП кафедри, вказати загальні коефіцієнти рейтингу кожного НПП за всіма видами робіт, завірені особистими підписами. Індивідуальні рейтингові звіти НПП кафедри зберігаються на кафедрі в окремій папці. 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 (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).

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 переводу на іншу – встановлюються надбавки за результатами рейтингу кафедри, на яку вони перейшли.

2.7. НПП, у яких НУБіП України 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 НУБіП України. Для внутрішніх сумісників коефіцієнт рейтингу враховується з подальшим механізмом підвищення посадових окладів.

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

2.9. Результати рейтингу затверджуються рейтинговою комісією НУБіП України, ректоратом та Вченою радою і діють з 1 січня до 31 грудня наступного календарного року. На підставі результатів рейтингу деканат факультету (дирекція ННІ) готує матеріали для наказів щодо оплати праці працівників відповідного факультету (ННІ).

2.10. Періодичність засідання рейтингової комісії НУБіП України – за потребою, але не рідше одного разу на квартал.

2.11. Кадрова комісія НУБіП України враховує рейтингові показники діяльності НПП при прийнятті на роботу, укладанні трудового договору.

2.12. Підвищення посадових окладів здійснюється для штатних НПП та внутрішніх сумісників.

2.13. Підвищення посадових окладів 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 НУБіП України.

2.14. НПП, які не використали право отримувати підвищений посадовий оклад 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 посадовий оклад з урахуванням індивідуального коефіцієнту рейтингу за період, який

передую виходу у вищезазначену відпустку.

2.15. При перевірці результатів показників рейтингу НПП, члени підкомісії співпрацюють виключно з відповідальними секретарями рейтингових комісій факультетів (ННІ) з метою уточнення додаткової інформації та вирішення спірних питань.

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

2.17. Під час перерахунку долі посадового окладу:

- 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.

2.18. НПП, які не використали право отримувати підвищений посадовий оклад 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 посадовий оклад з урахуванням індивідуального коефіцієнту рейтингу на рівні 2,00.

3. Механізм формування посадових окладів за результатами рейтингу

Розрахунок посадових окладів для науково-педагогічних працівників 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).

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 навчально-наукових інститутів, деканів, ученого секретаря, завідувача аспірантурою, завідувача докторантурою та атестацією наукових кадрів, завідувача підготовчого відділення здійснюється в граничному розмірі 70 відсотків, з урахуванням затвердженого фонду заробітної плати на календарний рік.

При застосуванні механізму підвищення посадових окладів для науково-педагогічних працівників за пунктами а), б) – утворюється новий підвищений посадовий оклад, до якого здійснюється нарахування доплат, надбавок, премій, виплата матеріальної допомоги та інших виплат стимулюючого чи

компенсуючого характеру.

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

Підвищені посадові оклади для науково-педагогічних працівників за пунктом б) цього розділу встановлюються в межах фонду оплати праці щорічно на кожний календарний рік після прийняття Закону України «Про Державний бюджет України».

4. Перспективи впровадження системи

Рейтингова система оцінки діяльності НПП та структурних підрозділів НУБіП України 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.