

**ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

«Затверджено»  
Ректор  Іванишин В.В.  
2015р.



# **ПОЛОЖЕННЯ**

## **ПРО ЩОРІЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПОДІЛЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО АГРАРНО- ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Схвалено вченою радою  
Подільського державного аграрно-  
технічного університету  
Протокол № 3 від 29 жовтня 2015р.

м. Кам'янець-Подільський  
2015 р.

## ЗАГАЛЬНА ЧАСТИНА

Положення про щорічне оцінювання науково-педагогічних працівників Подільського державного аграрно-технічного університету розроблене на основі Закону України «Про вищу освіту» (№ 1556-VII), Статуту Подільського державного аграрно-технічного університету.

Положення визначає порядок проведення щорічного оцінювання науково-педагогічних працівників університету.

Головною метою оцінювання є визначення відповідності кваліфікації науково-педагогічного працівника займаній посаді.

Під час щорічного оцінювання перевіряється рівень професійної підготовки науково-педагогічного працівника, ефективність праці з урахуванням конкретних вимог до цієї категорії працівників, визначаються заходи щодо стимулювання підвищення його професійного рівня, потреба в підвищенні кваліфікації та професійного вдосконалення.

Щорічному оцінюванню підлягають науково-педагогічні працівники, посади яких включено до переліку посад науково-педагогічних працівників.

Не підлягають щорічному оцінюванню дійсні члени (академіки) і члени-кореспонденти Національної академії наук, Національної академії аграрних наук, Академії педагогічних наук України, а також особи, які обіймають посади науково-педагогічних працівників на умовах погодинної оплати або за сумісництвом.

### **Періодичність і терміни проведення оцінювання**

Терміни і графік проведення щорічного оцінювання науково-педагогічних працівників затверджуються наказом ректора.

Жінки, які перебувають у відпустці по вагітності, пологах і догляду за дитиною віком до трьох років, оцінювання проходять не раніше ніж через рік після виходу на роботу. Щорічне оцінювання не може бути призначене жінкам, які перебувають у відпустці по вагітності, пологах, та жінкам, які мають дітей віком до трьох років. Від щорічного оцінювання звільняються науково-педагогічні працівники, які перебувають на займаній посаді менше одного року.

Якщо в діяльності науково-педагогічного працівника виявлено ознаки недостатньої кваліфікації, зафіксовані в акті про невиконання роботи, доповідній за-

писці про допущені помилки або іншому документі, ректор може призначити такому працівникові позачергове оцінювання.

### **Порядок проведення оцінювання**

Оцінювання науково-педагогічних працівників проводиться в індивідуальному порядку.

Для організації та проведення щорічного оцінювання науково-педагогічних працівників наказом ректора утворюється комісія у складі голови, секретаря, представника профспілкового органу і членів комісії. До складу членів комісії залучаються висококваліфіковані науково-педагогічні працівники.

На науково-педагогічного працівника, що підлягає оцінюванню, складається характеристика, яка підписується його безпосереднім керівником. На керівників структурних підрозділів характеристика складається і підписується ректором університету.

Характеристика разом з анкетами (додаток 1, 2) подаються до комісії не пізніше ніж за три дні до проведення оцінювання.

Комісія у присутності керівника структурного підрозділу і науково-педагогічного працівника, що підлягає оцінюванню, заслуховує інформацію про його роботу і розглядає необхідні матеріали.

Якщо науково-педагогічний працівник не з'явився на засідання комісії без поважних причин, комісія має право провести оцінювання за його відсутності.

Рішення комісії приймається відкритим або таємним голосуванням за відсутності науково-педагогічного працівника, який проходить оцінювання. У разі необхідності проведення таємного голосування комісія відкритим голосуванням обирає з числа своїх членів лічильну комісію.

Засідання комісії вважається правомочним, якщо в ньому беруть участь не менше 2/3 її складу.

Рішення комісії приймається стосовно кожного науково-педагогічного працівника, який оцінюється, простою більшістю голосів членів комісії. У разі однакового розподілу голосів рішення приймається на користь працівника, який оцінюється.

На підставі характеристики науково-педагогічного працівника, інформації про його роботу, інших поданих матеріалів і повідомлень та їх обговорення (додаток 3) комісія приймає одне з таких рішень: відповідає займаній посаді; не відповідає займаній посаді.

У разі проведення таємного голосування бюлетень для таємного голосування повинен містити прізвище, ім'я та по батькові, найменування посади НПП, а також обидві оцінки діяльності працівника. Якщо під час таємного голосування у бюлетені не було закреслено жодної з оцінок діяльності працівника або закреслено обидві, бюлетень вважається дійсним і зараховується на користь працівника, якого оцінюють. За результатами таємного голосування складається протокол лічильної комісії, який затверджується відкритим голосуванням і який повинен містити прізвище, ім'я та по батькові, найменування посади НПП, результати голосування, висновок лічильної комісії, її склад та бути підписаний членами лічильної комісії.

Комісія також може ухвалити рекомендації про заохочення науково-педагогічного працівника, зміну посади, призначення позачергового оцінювання тощо.

Результати голосування повідомляються науково-педагогічному працівникові одразу після голосування.

Рішення комісії повинно містити оцінку діяльності за результатами голосування та її рекомендації.

Рішення підписується головою, секретарем і всіма членами комісії.

Звіт про роботу комісії секретарем подається до вченої ради університету на затвердження.

Якщо за результатами оцінки науково-педагогічного працівника визнано таким, що не відповідає займаній посаді, ректор має право протягом двох місяців з дня розгляду вченою радою результатів оцінки перевести цього працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації. У разі незгоди науково-педагогічного працівника з переведенням на іншу посаду або неможливості його переведення трудовий договір (контракт) з ним у той же термін може бути розірвано відповідно до законодавства.

## **Порядок розгляду спорів з питань оцінювання науково-педагогічних працівників**

Рішення щодо результатів щорічного оцінювання може бути оскаржене науково-педагогічним працівником протягом одного місяця з дня його прийняття, що не зупиняє його виконання.

Ректор має право ініціювати повторне оцінювання науково-педагогічного працівника.

Рішення ректора про розірвання трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником за результатами оцінювання може бути оскаржене відповідно до законодавства про порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

Схвалено на засіданні науково-методичної ради  
Подільського державного аграрно-технічного  
університету  
Протокол № 8 від 27 жовтня 2015р.

**Анкета\***  
**щорічного оцінювання науково-педагогічного працівника**  
**Подільського державного аграрно-технічного університету за 20\_\_ / \_\_ н.р.**

1. Прізвище, ім'я, по батькові \_\_\_\_\_
2. Посада (факультет, кафедра) \_\_\_\_\_
3. Науковий ступінь, рік отримання \_\_\_\_\_
4. Вчене звання по кафедрі, рік присвоєння \_\_\_\_\_
5. Стаж роботи – загальний \_\_\_\_\_, в т.ч. науково-педагогічний \_\_\_\_\_.
6. Кількість опублікованих робіт, всього \_\_\_\_\_, в т.ч. у фахових виданнях \_\_\_\_\_  
в т.ч. за останній навчальний рік \_\_\_\_\_.
7. Кількість опублікованих науково-методичних робіт, всього \_\_\_\_\_, в т.ч. за останній навчальний рік \_\_\_\_\_ ; підручників і навчальних посібників, всього \_\_\_\_\_, в т.ч. за останній навчальний рік \_\_\_\_\_.
8. Кількість опублікованих робіт в зарубіжних виданнях, всього \_\_\_\_\_ шт., в т.ч. за останній навчальний рік \_\_\_\_\_.
9. Останнє підвищення кваліфікації (стажування)- місце, тривалість \_\_\_\_\_
10. Стажування за кордоном місце, тривалість \_\_\_\_\_
11. Володіння іноземною (якою) мовою \_\_\_\_\_  
 а) вільне, з можливістю викладання \_\_\_\_\_  
 б) читаю і перекладаю із словником \_\_\_\_\_  
 в) в межах програм ВНЗ \_\_\_\_\_.
12. Ступінь володіння іноземною мовою.  
 А<sub>1</sub>, А<sub>2</sub>, В<sub>1</sub>, В<sub>2</sub>, С<sub>1</sub>, С<sub>2</sub> (вказати \_\_\_\_\_).
13. Запланований рік захисту докторської, кандидатської та ін.
14. Успішність і якісні показники за останній рік в середньому \_\_\_\_\_.

Дата

Підпис \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_

Декан

\_\_\_\_\_

\*- заповнюється особисто науково-педагогічним працівником

**Анкета 1**  
**оцінювання науково-педагогічного працівника завідувачем кафедри**  
*(з умовним прикладом заповнення)*

№ з/п	Назва показника	Оцінка				
		„1”	„2”	„3”	„4”	„5”
1.	Рівень володіння дисципліною, яку викладає					+
2.	Навчально-методичний рівень проведення занять					+
3.	Робота над вдосконаленням навчального матеріалу, методами та формами його викладання				+	
4.	Ведення документації відповідно до встановлених вимог	+				
5.	Рівень наукової роботи					+
6.	Володіння інноваційними методиками проведення занять (в т.ч. з використанням ТЗН)			+		
7.	Володіння інформацією про наявність та зміст наукової, навчальної, навчально-методичної літератури та забезпечення нею студентів університету					+
8.	Дисциплінованість, добросовісність у виконанні службових обов'язків та доручень зав.кафедри	+				
9.	Рівень виконання посадової інструкції					+
Сума окремих балів		2	-	3	4	25
Загальна сума балів анкети (К)		34				

Загальний висновок \_\_\_\_\_

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

**Анкета 2**  
**оцінювання науково-педагогічного працівника деканом**  
*(з умовним прикладом заповнення)*

№ з/п	Назва показника	Оцінка				
		„1”	„2”	„3”	„4”	„5”
1.	Навчально-методичний рівень проведення занять			+		
2.	Робота над підвищенням кваліфікації					+
3.	Дисциплінованість, добросовісність у виконанні службових обов'язків та доручень деканату				+	
4.	Об'єктивність в оцінюванні знань студентів				+	
5.	Вклад у міжнародну діяльність факультету				+	
6.	Участь у виховній, профорієнтаційній та громадській роботі факультету			+		
7.	Доброзичливість і тактовність по відношенню до колег		+			
8.	Доброзичливість і тактовність по відношенню до студентів	+				
9.	Манера поведінки, зовнішній вигляд, рівень загальної культури			+		
Сума окремих балів		1	2	9	12	5
Загальна сума балів анкети (К)		29				

Загальний висновок \_\_\_\_\_

Декан факультету \_\_\_\_\_

**Анкета<sup>1</sup>**  
**для оцінювання діяльності науково-педагогічного працівника**

№ з п/п	Критерії оцінювання	Ступінь оцінювання критеріїв 1 – низький рівень 2 – середній рівень 3 – високий рівень		
		1 бал	2 бали	3 бали
1.	Рівень теоретичної підготовки з предмета викладання або напрямку діяльності.			
2.	Рівень практичної підготовки з предмета викладання або напрямку діяльності			
3.	Результативність роботи зі студентами (участь студентів в олімпіадах, конкурсах, турнірах тощо)			
4.	Результативність методичної роботи			
5.	Результативність наукової роботи			
6.	Результативність організаційно-виховної роботи			
7.	Робота над самоосвітою			
8.	Рівень виконавської дисципліни			
9.	Оцінка завідувача кафедри <sup>2</sup>			
10.	Оцінка декана <sup>2</sup>			
Загальна кількість балів К				

**Висновки та зауваження комісії університету**

Голова комісії \_\_\_\_\_

Заступник голови комісії \_\_\_\_\_

Проректор з навчально-наукової роботи \_\_\_\_\_

Проректор з педагогічно-виховної роботи, післядипломної освіти та дорадництва \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_

Начальник відділу кадрів \_\_\_\_\_

Загальні висновки комісії<sup>3</sup>

Голова комісії \_\_\_\_\_

Секретар \_\_\_\_\_

<sup>1</sup> - заповнюється комісією

<sup>2</sup> Оцінка науково-педагогічного працівника завідувачем кафедри та деканом визначається за шкалою:

$K = 33 - 45$  – високий рівень (3 бала)

$K = 21 - 32$  – середній рівень (2 бала)

$K = 9 - 20$  – низький рівень (1 бал)

<sup>3</sup> Рівень діяльності науково-педагогічного працівника визначається за шкалою:

$K = 24 - 30$  – високий рівень

$K = 17 - 23$  – середній рівень

$K = 10 - 16$  – низький рівень