

**Міністерство освіти і науки України
Харківська державна зооветеринарна академія**



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ
ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ТА ДІЯЛЬНОСТІ
КАФЕДР ХАРКІВСЬКОЇ
ДЕРЖАВНОЇ
ЗООВЕТЕРИНАРНОЇ АКАДЕМІЇ**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА ЗООВЕТЕРИНАРНА АКАДЕМІЯ

УХВАЛЕНО

вченою радою Харківської державної
зооветеринарної академії
(протокол № 4 від 28 березня 2019 року)

Положення

вводиться в дію з 2019 року

Ректор _____ Д.І. Барановський

(наказ № ____ від ____ 2019 року

ПОЛОЖЕННЯ

*ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ДІЯЛЬНОСТІ
КАФЕДР ХАРКІВСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ ЗООВЕТЕРИНАРНОЇ
АКАДЕМІЇ*

смт. Мала Данилівка-2019

*ПОЛОЖЕННЯ ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ
УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА
ДІЯЛЬНОСТІ КАФЕДР ХАРКІВСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ
ЗООВЕТЕРИНАРНОЇ АКАДЕМІЇ Методична розробка/
Д.В. Кібкало, Ю.О. Васильєва, А.І. Дидикіна //Харківська
державна зооветеринарна академія. – смт. Мала Данилівка.:РВВ
ХДЗВА, 2019 р. – 8 с.*

Викладено основні положення щодо рейтингової системи оцінки управлінської діяльності керівних працівників, організації її проведення, розрахунку, складання, оприлюднення та використання.

© Харківська державна зооветеринарна академія
Підписано до друку 2019 року. Формат 60 x 90/1/16.
Ум. друк. арк. –0,4. Тираж 50 примірників.
Оригінал макет підготувала А.І. Дидикіна

Видавництво РВВ ХДЗВА, 2018 р.

ЗМІСТ

	стор.
1. Загальні положення	5
2. Методика розрахунку рейтингу керівників кафедр / рейтингу кафедр (Рк)	6
3. Практичне розрахування рейтингу	8
4. Оприлюднення результатів	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про рейтингову систему оцінки управлінської діяльності керівних працівників Харківської державної зооветеринарної академії (далі Положення) розроблено відповідно до: закону України “Про вищу освіту” від 01.07.2014р. № 1556-VII; закону України “Про освіту” від 05.09.2017р. № 2145-VIII; постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти»; закону України від 26.11.2015 № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність»; документа «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року»: Президент України; Указ, Стратегія від 25.06.2013 № 344/2013; наказів Міністерства освіти і науки України від 07.08.2002 р. № 450 "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів" та від 26.09.2005 р. № 557 "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ".

Керівними працівниками є ректор, проректори, декани факультетів (директор інституту), завідувачі кафедр, директор бібліотеки, керівники структурних підрозділів.

Система аналізу та оцінки діяльності керівних працівників є дієвим засобом контролю та вдосконалення їхньої професійної діяльності.

Соціальне значення оцінки діяльності керівних працівників полягає в безпосередньому та опосередкованому публічному впливі процедури оцінювання на діяльність керівників та якість освітніх послуг.

Процес та результати управлінської діяльності керівних працівників оцінюється за такими критеріями:

- наявність чітких стратегічних планів розвитку структурного підрозділу (напряму діяльності), поточних планів роботи;
- відповідність сучасним тенденціям теорії та практики управління (стратегічний менеджмент, культура організації, система менеджменту якості освіти, управління якістю освіти, моніторинг, маркетинг, делегування повноважень, колегіальність управління, демократизація управління тощо);
- наявність системи менеджменту якості освітньої діяльності;
- використання сучасних інформаційних технологій в управлінні;
- колегіальність, прозорість та ефективність управлінських рішень;

- обґрунтованість та прозорість фінансової діяльності, що спрямована на забезпечення високого рівня якості освітніх послуг, організації наукових досліджень та підтримки іміджу Академії;
- рівень керованості структурним підрозділом (напрямом діяльності), що характеризується обсягом виконання прийнятих управлінських рішень та їх якістю;
- соціально-психологічний клімат у структурному підрозділі, безконфліктність стосунків (стосунки керівників та працівників, працівників та здобувачів вищої освіти);
- підбір, розстановка кадрів у структурних підрозділах, перспективне планування кадрового забезпечення освітньої діяльності;
- відсутність фактів хабарництва та посадових зловживань;
- контроль за трудовою дисципліною та ведення дисциплінарної практики;
- ефективна організація освітньої та наукової діяльності;
- моніторинг потреб на ринку праці, зв'язок з роботодавцями, випускниками;
- просвітницька та громадська активність;
- двобічна відкрита комунікація з усіма суб'єктами освітнього процесу та стейкхолдерами з використанням усіх засобів комунікації (в тому числі медіа, мережеві комунікації, Інтернет).

Оцінювання управлінської діяльності здійснюється за підсумками навчального року.

Завідувачі кафедр періодично (не менше одного разу на рік) звітують за окремими напрямками та про роботу підрозділу в цілому.

Поточні звіти керівних працівників за необхідності заслуховуються на щотижневих нарадах в присутності ректора Академії.

Процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників:

- рейтингування структурних підрозділів;
- рейтингування працівників структурних підрозділів за певними видами діяльності (освітня, наукова, міжнародна, профорієнтаційна, громадська, мистецька, спортивна тощо);
- матеріальне та моральне заохочення, дисциплінарні стягнення;
- моніторинг оцінок управлінської діяльності працівниками та здобувачами вищої освіти.

Наприкінці дії контракту завідувачі кафедр звітують перед трудовим колективом відповідної кафедри, загальних зборах трудового колективу кафедр факультету (навчально-наукового інституту), а також на засіданні

вченої ради академії. Засідання відбуваються в їх присутності (у разі відсутності особи обговорення проводиться лише за його письмової згоди).

Предметом обговорення є звіт про роботу за попередній період за рекомендованою формою та запропонована ним програма розвитку кафедри (як що планується участь у наступному конкурсі на заміщення посади). Засідання кафедри, на якому обговорюються звіт претендентів на посаду завідувача кафедри, має проводити проректор або декан факультету.

Висновки кафедри, загальних зборів трудового колективу кафедр факультету (навчально-наукового інституту), вченої ради академії, про професійні та особисті якості, оцінка діяльності (а також рекомендації щодо обрання на наступний період, як що планується участь у наступному конкурсі на заміщення посади) затверджуються таємним голосуванням разом з окремими висновками учасників засідання, які викладені в письмовій формі (при наявності).

Результати оцінювання управлінської діяльності керівних працівників оприлюднюються на офіційному веб-сайті та/або в інший спосіб.

2. МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ РЕЙТИНГУ КЕРІВНИКІВ КАФЕДР / РЕЙТИНГУ КАФЕДР (Рк)

Рейтинг керівників кафедр / рейтинг кафедр (Рк) визначається загальною роботою кафедри та, як один з результатів, відповідністю якісного складу її співробітників кваліфікаційним вимогам за тією чи іншою спеціальністю.

Рейтинг управлінської діяльності керівників розраховується за наступною формулою:

$$P_k = \frac{\sum P_{co}}{n_{co}} + \%MЗ + \%M + \frac{\%KB_{co}}{n_{co} + n_{cc}} + 10 * N_b$$

де:

Рк – рейтинг керівника кафедри/рейтинг кафедри;

$\sum P_{co}$ – сумарний рейтинг співробітників кафедри, які працюють за основним місцем роботи;

n_{co} – кількість ставок співробітників кафедри, які працюють за основним місцем роботи;

% МЗ (методичне забезпечення) – відсоток повноти і коректності методичних комплексів дисциплін, які викладаються на кафедрі, від загальної кількості дисциплін, виражений у балах;

% М (Moodle) – відсоток повноти і коректності методичних комплексів дистанційної підготовки Moodle дисциплін, які викладаються на кафедрі, від загальної кількості дисциплін, виражений у балах;

% КВсо – відсоток співробітників кафедри, які відповідають кваліфікації зі спеціальностей та працюють у академії за основним місцем роботи (члени груп забезпечення) (надається кафедрами), виражений у балах;

Нв – кількість вчасно виконаних співробітниками кафедр наказів ректора та розпоряджень проректорів, деканів факультетів.

3. ПРАКТИЧНЕ РОЗРАХУВАННЯ РЕЙТИНГУ.

Рейтинг керівників кафедр / рейтинг кафедр (Рк) – розраховується навчально-методичним відділом академії за наведеною вище формулою у грудні календарного року після отримання вихідних даних на підставі:

Рсо – рейтинг науково-педагогічних працівників, встановлений згідно Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Харківської державної зооветеринарної академії;

% МЗ (методичне забезпечення) – згідно висновків комісії по перевірці стану методичного забезпечення дисциплін, які викладаються на кафедрах;

% М (Moodle) – згідно результатам перевірки стану навчальної платформи Moodle з навчальних дисциплін (надається начальником відділу технічних засобів навчання).

% Квсо – дані самоаналізу співробітників кафедр щодо підтвердження кваліфікації за однією зі спеціальностей (надаються кафедрами);

Нв – кількість вчасно виконаних співробітниками кафедр наказів ректора та розпоряджень проректорів, деканів факультетів враховуються за даними відповідальних осіб (вводиться в розрахунок з 01.09.2019р.).

4. ОПРИЛЮДНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

Результати рейтингу оприлюднюються на офіційному веб-сайті та/або в інший спосіб.