

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний біотехнологічний університет

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. ректора ДБТУ

_____ Руслан ТИХОНЧЕНКО

«14» квітня 2022 р.



ПОЛОЖЕННЯ

про рейтингову систему оцінювання управлінської діяльності керівних працівників та діяльності кафедр Державного біотехнологічного університету

УХВАЛЕНО:

рішення Вченої Ради ДБТУ

протокол № 5 від «14» квітня 2022 р.

Харків, 2022 р.

ЗМІСТ

	стор.
1. Загальні положення	3
2. Методика розрахунку рейтингу керівників кафедр / рейтингу кафедр (Рк)	5
3. Практичний розрахунок рейтингу	5
4. Оприлюднення результатів	5

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Положення про рейтингову систему оцінки управлінської діяльності керівних працівників Державного біотехнологічного університету (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».

Керівними працівниками є ректор, проректори, декани факультетів (директор інституту), завідувачі кафедр, директор наукової 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 Університету;
- 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 Університету.

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 Університету. 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 (якщо 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 Університету, про професійні та особисті якості, оцінка діяльності (а також рекомендації щодо обрання на наступний період, якщо 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.

Рейтинг управлінської діяльності керівників розраховується за наступною формулою:

$$P_k = \frac{\sum P_{co}}{N_{co}} + \%M$$

де:

Рк – рейтинг керівника кафедри/рейтинг кафедри;

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

Nco – кількість ставок співробітників кафедри, які працюють за основним місцем роботи;

% М (Moodle)* – відсоток повноти і коректності методичних комплексів дистанційної підготовки Moodle* (або інших віртуальних платформ) дисциплін, які викладаються на кафедрі, від загальної кількості дисциплін, виражений у балах (за поданням гаранта та завідувача кафедри).

* - На перехідний період (до 2023 року) враховується будь-яка інша система дистанційної підтримки освітнього процесу, яка традиційно застосовувалася на кафедрі.

3. ПРАКТИЧНЕ РОЗРАХУВАННЯ РЕЙТИНГУ.

Рейтинг керівників кафедр / рейтинг кафедр (Рк) – розраховується центром менеджменту якості освіти за наведеною вище формулою у грудні календарного року після отримання вихідних даних на підставі:

Pco – рейтинг науково-педагогічних працівників, встановлений згідно Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Університету;

% М (Moodle, інші віртуальні платформи) – згідно з результатами перевірки стану навчальної платформи Moodle* з навчальних дисциплін (надається завідувачами кафедр на основі інформації, наданої гарантами освітніх програм).

* - На перехідний період (до 2023 року) враховується будь-яка інша система дистанційної підтримки освітнього процесу, яка традиційно застосовувалася на кафедрі.

4. ОПРИЛЮДНЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

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