

**Класичний приватний університет**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою КПУ

24.12.2025 р., протокол №5.



Ректор

Віктор ОГАРЕНКО

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ  
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
КЛАСИЧНОГО ПРИВАТНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

**Запоріжжя  
2025**

# 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників Класичного приватного університету (далі Положення) визначає мету, завдання, принципи, структуру, показники, порядок організації та застосування результатів рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Класичного приватного університету (далі — Університет) та Філії Класичного приватного університету у м.Кременчук.

Система рейтингового оцінювання є складовою внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти та використовується як інструмент:

- об'єктивного визначення результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників (далі — НПП);
- підвищення якості освітньої, наукової, методичної та організаційної діяльності;
- прийняття обґрунтованих управлінських і кадрових рішень.

1.2. Положення розроблено відповідно до:

- законодавства України у сфері освіти і науки;
- ліцензійних умов провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти;
- внутрішніх нормативних актів Університету щодо організації освітнього процесу, планування роботи НПП, забезпечення якості освіти та кадрової політики.

У разі внесення змін до законодавства України норми цього Положення застосовуються в частині, що не суперечить чинному законодавству, з подальшим приведенням Положення у відповідність до нових вимог.

1.3. Дія Положення поширюється на всіх науково-педагогічних працівників Університету та Філії, які працюють за основним місцем роботи незалежно від посади; обсягу навчального навантаження; участі у реалізації конкретних освітніх програм.

Рейтингове оцінювання здійснюється диференційовано за категоріями посад НПП: група А: професори кафедри; група Б: доценти кафедри; група В: викладачі. Формування підсумкових списків та визначення кращих за результатами року проводиться окремо для кожної групи.

Для окремих категорій НПП можуть установлюватися особливості застосування показників та коефіцієнтів рейтингового оцінювання.

## 1.4. Основні терміни

У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- рейтингове оцінювання НПП — система кількісного та якісного визначення результативності професійної діяльності науково-педагогічного працівника за встановленими показниками;
- інтегральний рейтинг НПП — узагальнений числовий показник результативності діяльності НПП, обчислений за визначеною методикою з урахуванням вагових коефіцієнтів і коригувальних факторів;

- показники ефективності діяльності НПП — вимірювані характеристики результатів навчальної, наукової, методичної, організаційної та міжнародної діяльності;

Інші терміни застосовуються у значеннях, визначених законодавством України у сфері освіти і науки.

### **1.5. Мета та завдання запровадження системи рейтингу**

Система рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Університету запроваджується з **метою** забезпечення сталого підвищення якості освітньої, наукової, методичної та організаційної діяльності через створення прозорого механізму вимірювання професійної результативності.

До основних **завдань** системи рейтингового оцінювання належать:

- визначення рівня результативності професійної діяльності НПП за всіма основними видами діяльності;
- стимулювання підвищення якості викладання та освітнього контенту, зокрема в умовах дистанційного та змішаного навчання;
- розвиток наукових досліджень, публікаційної активності та міжнародної співпраці;
- підвищення ролі навчально-методичної та організаційної роботи в забезпеченні якості освітніх програм;
- зниження інституційних ризиків під час процедур ліцензування та акредитації освітніх програм.

Система рейтингу спрямована на:

- забезпечення виконання вимог пунктів 37, 38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності;
- узгодження індивідуальних результатів діяльності НПП зі стратегічними цілями розвитку Університету;
- підтримку академічної доброчесності та професійної відповідальності.

### **1.6. Основні принципи рейтингового оцінювання**

Система рейтингу ґрунтується на принципах:

- об'єктивності – використання перевірваних і вимірюваних показників;
- прозорості – відкритості критеріїв, процедур і результатів;
- справедливості – урахування посадових і навантажувальних особливостей діяльності НПП;
- системності – узгодженості з індивідуальним планом роботи та внутрішньою системою забезпечення якості освіти;
- стимулюючого характеру – орієнтації на розвиток, а не покарання;
- адаптивності – можливості коригування показників з урахуванням змін освітнього середовища та умов воєнного стану.

### **1.7. Функції системи рейтингового оцінювання**

Система рейтингового оцінювання виконує такі взаємопов'язані функції:

- аналітичну – забезпечує збір, узагальнення та інтерпретацію даних щодо результативності діяльності НПП;
- діагностичну — дає змогу визначити сильні сторони та проблемні зони професійної діяльності окремих НПП, кафедр і структурних підрозділів;
- мотиваційну – створює умови для професійного зростання, підвищення результативності та участі НПП у стратегічних напрямках розвитку Університету;
- управлінську – забезпечує інформаційну основу для прийняття рішень щодо матеріального та нематеріального стимулювання; продовження або укладання контрактів; конкурсного відбору на посади; формування кадрового резерву; визначення потреб у підвищенні кваліфікації;
- прогностичну – дозволяє прогнозувати розвиток кадрового потенціалу, наукових напрямів і якості освітніх програм.

#### 1.8. Місце рейтингу в системі управління Університетом

Рейтинг НПП є складовою системи управління якістю діяльності Університету та інтегрується з:

- індивідуальним плануванням роботи НПП;
- планом підвищення кваліфікації НПП;
- моніторингом якості освітнього процесу;
- аналітикою наукової діяльності;
- внутрішніми процедурами забезпечення якості.

#### 1.9. Очікувані результати впровадження системи рейтингу

Функціонування системи рейтингового оцінювання має забезпечити:

- підвищення якості освітнього процесу та навчальних результатів здобувачів освіти;
- зростання наукової продуктивності та міжнародної видимості досліджень;
- удосконалення методичного забезпечення освітніх компонентів;
- зменшення ризиків невідповідності ліцензійним та акредитаційним вимогам.

У довгостроковій перспективі система рейтингу спрямована на:

- забезпечення стратегічної стійкості розвитку Університету;
- інтеграцію у європейський простір вищої освіти та досліджень;
- формування культури якості, відповідальності та професійного лідерства.

#### 1.10. Баланс оцінювання та академічної свободи

Рейтингове оцінювання не обмежує академічну свободу науково-педагогічних працівників, гарантовану законодавством України та внутрішніми нормативними актами Університету.

Система рейтингу спрямована на підтримку ініціативності, творчості та індивідуальних наукових і педагогічних стратегій НПП за умови дотримання вимог якості та академічної доброчесності.

## 2. СТРУКТУРА РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ТА ЗАГАЛЬНА МОДЕЛЬ

### 2.1. Види діяльності, що підлягають рейтинговому оцінюванню

Рейтингове оцінювання здійснюється за такими основними видами діяльності НПП:

1. Навчально-методична робота – розроблення та оновлення навчально-методичних матеріалів, створення електронних курсів, якість освітнього контенту та використання цифрових технологій в освітньому процесі.

2. Наукова робота – виконання наукових досліджень, публікаційна активність, участь у грантах, наукове керівництво, наукова комунікація.

3. Організаційна робота – участь в управлінні освітнім процесом, роботі колегіальних органів, профорієнтаційній діяльності, забезпеченні внутрішньої системи якості.

4. Професійний розвиток – підвищення кваліфікації, стажування відповідно до профілю кафедри та освітньої програми, розвиток загальнопедагогічних навичок, опанування нових методик викладання та психологічна підготовка, отримання підтверджувальних документів (сертифікатів) про проходження курсів, тренінгів або вебінарів.

5. Міжнародна діяльність, академічна мобільність – участь у міжнародних проєктах, академічній мобільності, міжнародних наукових і освітніх ініціативах.

Обов'язковим компонентом оцінювання є відповідність діяльності НПП вимогам ліцензійних умов:

– Відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників освітньому компоненту (п.37);

– Досягнення у професійній діяльності, які зараховуються за останні п'ять років, наявність не менше чотирьох досягнень, визначених у пункті 38 цих умов.

Орієнтовані показники та бали по видам діяльності НПП наведено у додатку 1

### 2.2. Загальна модель інтегрального рейтингу

Інтегральний рейтинг НПП визначається як сума балів за всіма видами діяльності.

Загальнена формула розрахунку має вигляд:

$$R = B_{nm} + B_n + B_o + B_{pk} + B_m + B_{lu}$$

де:

**R** — інтегральний рейтинг НПП;

**B<sub>nm</sub>, B<sub>n</sub>, B<sub>o</sub>, B<sub>pk</sub>, B<sub>m</sub>, B<sub>lu</sub>** — показники у балах відповідно навчальної-методичної, наукової, організаційної роботи, підвищення кваліфікації, міжнародної діяльності та виконання ліцензійних умов;

**B<sub>pk</sub> = 100** за умови виконання нормативного обсягу 6 кредитів протягом 5 років на момент проведення рейтингу, у разі меншої кількості кредитів, бали розраховуються пропорційно нормативного показника;

$$\text{Блу} = \text{Б}_{37} + \text{Б}_{38}$$

$\text{Б}_{37}$  – показник виконання п.37, який має такі показники:  $\text{R}_{37}= 0$ , якщо норма виконується,  $\text{R}_{37}= -10$ , якщо норма не виконується;

$\text{Б}_{38}$  – показник виконання п.38,

$\text{Б}_{38}=0$ , якщо мінімальна норма виконується (наявні 4 пункти). При наявності більшої або меншої кількості пунктів показник відповідно збільшується або зменшується на 10 балів (за один пункт).

Невиконання базових вимог зменшує рейтинг НПП і є підставою для професійної діагностики викладача, формування індивідуального плану розвитку; підвищеної уваги з боку кафедри та адміністрації.

Розрахунок рейтингу НПП здійснюється послідовно за такими етапами:

1. Визначення первинних балів за кожним показником діяльності відповідно до додатка 1.
2. Знаходження суми балів у межах кожного виду діяльності.
3. Розрахунок інтегрального показника рейтингу НПП.

### **2.3. Інституційна роль рейтингової моделі**

Загальна модель рейтингового оцінювання є:

- складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти;
- інструментом стратегічного управління персоналом;
- аналітичною основою прийняття управлінських рішень.

Рейтинг НПП використовується не як механізм покарання, а як інструмент розвитку, спрямований на підвищення якості діяльності НПП та Університету в цілому.

## **3. ПОКАЗНИКИ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗА ВИДАМИ ДІЯЛЬНОСТІ НПП**

### **3.1. Загальні підходи до формування системи показників**

Система показників рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників формується з урахуванням:

- структури професійної діяльності НПП;
- вимог законодавства України та ліцензійних умов провадження освітньої діяльності;
- внутрішніх стандартів забезпечення якості освіти Університету;
- стратегічних пріоритетів розвитку освітньої, наукової та міжнародної діяльності.

Показники повинні відповідати таким вимогам:

- вимірюваність — можливість кількісного або якісного оцінювання;
- перевірюваність — наявність документального підтвердження;
- порівнюваність — можливість зіставлення результатів між НПП;
- релевантність — відповідність цілям розвитку Університету.

Повний перелік показників та бали оцінювання встановлюються додатком 1 до цього Положення.

### **3.2. Оцінювання навчально-методичної роботи**

Навчально-методична робота є базовим видом професійної діяльності НПП і спрямована на забезпечення якості освітнього процесу та результатів навчання здобувачів освіти.

Під час рейтингового оцінювання враховуються показники:

- розроблення та оновлення освітніх програм і силабусів;
- підготовка підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій тощо;
- розроблення та оновлення навчально-методичного забезпечення дисциплін;
- розроблення матеріалів для забезпечення дистанційного та змішаного навчання, наповнення електронних курсів на освітньому порталі Університету та Філії;
- упровадження інноваційних методик навчання;
- участь у методичних семінарах, тренінгах і програмах підвищення кваліфікації.
- виконання навчального навантаження відповідно до індивідуального плану;
- створення та оптимальне наповнення електронних курсів у системі дистанційного навчання;
- використання інноваційних і цифрових освітніх технологій;
- результати опитувань здобувачів освіти щодо якості викладання.

### **3.3. Оцінювання наукової роботи**

Наукова діяльність оцінюється як ключовий чинник академічної репутації Університету та професійного розвитку НПП.

Під час оцінювання враховуються:

- наукові публікації у виданнях, індексованих у міжнародних наукометричних базах;
- публікації у фахових виданнях України;
- участь у міжнародних та всеукраїнських наукових конференціях;
- виконання наукових досліджень і грантових проєктів;
- наукове керівництво здобувачами освіти та молодими дослідниками;
- підготовка дисертаційних досліджень;
- експертна та рецензійна діяльність у науковій сфері.

### **3.4. Оцінювання організаційної роботи**

Організаційна діяльність відображає внесок НПП у функціонування та розвиток Університету як інституції.

Ураховуються:

- виконання функцій гаранта освітньої програми, куратора академічної групи;

- участь у роботі кафедральних, інститутських та університетських органів управління;
- діяльність у робочих і експертних комісіях;
- організація наукових, освітніх і профорієнтаційних заходів;
- участь у внутрішніх процедурах забезпечення якості освіти;
- громадська та соціальна активність, пов'язана з діяльністю Університету.

### **3.5. Оцінювання міжнародної діяльності**

Міжнародна діяльність є важливою складовою інтеграції Університету до європейського та світового освітнього простору.

Оцінюванню підлягають:

- участь у міжнародних освітніх і наукових проєктах;
- академічна мобільність;
- спільні публікації з іноземними науковцями;
- участь у міжнародних конференціях і програмах стажування;
- залучення іноземних здобувачів освіти до освітніх програм.

### **3.6. Оцінювання рівня підвищення кваліфікації та виконання ліцензійних умов провадження освітньої діяльності**

Оцінюванню підлягають:

- виконання нормативного обсягу 6 кредитів підвищення кваліфікації (стажування) протягом 5 років на момент проведення рейтингу;
- виконання вимог п.37 Ліцензійних умов щодо відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних освітньому компоненту
- виконання вимог п.36 щодо наявності не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності, які зараховуються за останні п'ять років (відповідно до п.38 ліцензійних умов)

Невиконання базових вимог зменшує рейтинг НПП і є підставою для професійної діагностики викладача, формування індивідуального плану розвитку; підвищеної уваги з боку кафедри та адміністрації.

### **3.7. Узгодження показників з індивідуальним планом роботи НПП**

Оцінювання результатів діяльності НПП здійснюється у взаємозв'язку з виконанням індивідуального плану роботи за відповідний навчальний рік.

Показники рейтингу:

- відображають заплановані види діяльності;
- забезпечують кількісне підтвердження виконання плану;
- дозволяють аналізувати динаміку професійного розвитку НПП.

### **3.8. Документальне підтвердження результатів діяльності**

Усі показники, що враховуються під час рейтингового оцінювання, повинні мати документальне підтвердження.

Перелік підтвердних документів може включати:

- копії публікацій;
- сертифікати участі у заходах;

- витяги з наказів;
- довідки структурних підрозділів;
- електронні посилання на освітні ресурси.

## **4. ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ**

### **4.1. Загальні засади організації рейтингового оцінювання**

4.1.1. Рейтингове оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників проводиться в Університеті **щорічно** за підсумками навчального року.

4.1.2. Організація процедури рейтингового оцінювання ґрунтується на принципах:

- відкритості та прозорості процедур;
- рівності умов для всіх НПП;
- документальної підтверженості результатів;
- колегіальності прийняття рішень;
- можливості апеляційного перегляду.

4.1.3. Процедура рейтингового оцінювання є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти та узгоджується з:

- індивідуальним плануванням роботи НПП;
- щорічною звітністю кафедр;
- системою кадрового управління Університету.

### **4.2. Етапи проведення рейтингового оцінювання**

Проведення рейтингового оцінювання здійснюється за такими основними етапами:

#### **1) Підготовчий етап**

- затвердження календаря рейтингового оцінювання;
- актуалізація показників, коефіцієнтів і форм звітності;
- інформування НПП про порядок проведення оцінювання.

#### **2) Подання індивідуальних звітів**

- НПП формують індивідуальний звіт про результати діяльності за навчальний рік;
- до звіту додаються підтвердні документи;
- звіт подається у визначеній електронній формі.

#### **3) Первинна перевірка на кафедрі**

- перевірка повноти поданих матеріалів;
- підтвердження достовірності показників;
- попередній розрахунок рейтингу НПП кафедри.

#### **4) Експертна верифікація**

- перевірка коректності застосування методики розрахунку;
- узгодження спірних показників;
- формування попереднього університетського рейтингу.

#### **5) Апеляційний розгляд**

- прийняття та розгляд апеляцій НПП;

- уточнення результатів у разі обґрунтованих зауважень.

#### **б) Затвердження результатів**

- подання узагальнених результатів на розгляд ректорату;
- затвердження рейтингу рішенням Вченої ради;
- введення результатів у дію наказом ректора.

#### **4.3. Орієнтовні строки проведення етапів:**

- подання звітів НПП — до 15 червня;
- перевірка кафедрами — до 25 червня
- експертна верифікація — до 30 червня;
- апеляційний розгляд — липень;
- затвердження результатів — серпень.

Конкретні строки щороку визначаються наказом ректора.

#### **4.4. У процедурі рейтингового оцінювання беруть участь:**

- науково-педагогічні працівники;
- кафедри;
- рейтингово-експертна комісія;
- перший проректор з наукової та науково-педагогічної роботи;
- Вчена рада Університету.

#### **4.5. Повноваження суб'єктів рейтингового оцінювання:**

Науково-педагогічний працівник: формує та подає індивідуальний звіт; забезпечує достовірність даних.

Кафедра: здійснює первинну перевірку; підтверджує показники; формує кафедральний рейтинг.

Рейтингова комісія: проводить експертну перевірку; застосовує методикку розрахунку; формує університетський рейтинг; розглядає апеляції.

Перший проректор з науково-педагогічної та наукової роботи: узагальнює результати; подає їх на розгляд ректорату та Вченої ради.

Вчена рада затверджує підсумкові результати рейтингу.

#### **4.6. Апеляційна процедура**

4.6.1. НПП має право подати апеляцію щодо результатів рейтингового оцінювання.

4.6.2. Апеляція подається:

- у письмовій або електронній формі;
- протягом п'яти робочих днів з моменту оприлюднення попередніх результатів.

4.6.3. Розгляд апеляції здійснюється рейтинговою комісією протягом десяти робочих днів.

4.6.4. За результатами розгляду:

- рейтинг може бути підтверджений;
- рейтинг може бути скоригований;
- апеляція може бути відхилена з обґрунтуванням.

#### **4.7. Оприлюднення результатів рейтингу**

Після затвердження Вченою радою результати рейтингу:

- доводяться до відома НПП;
- використовуються в управлінській діяльності;
- зберігаються в електронному архіві Університету.

Оприлюднення здійснюється з дотриманням законодавства про захист персональних даних.

#### **4.8. Особливості першого року впровадження системи**

Перший рік функціонування рейтингової системи має **адаптаційний характер**.

У цей період:

- результати використовуються переважно для аналітики;
- здійснюється коригування показників і коефіцієнтів;
- кадрові санкції не застосовуються.

### **5. ВИКОРИСТАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕЙТИНГУ**

#### **5.1. Загальні засади використання результатів рейтингу**

5.1.1. Результати рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників застосовуються як складова системи стратегічного управління людськими ресурсами Університету.

5.1.2. Використання результатів рейтингу здійснюється на засадах:

- об'єктивності та прозорості кадрових рішень;
- недискримінаційності щодо галузі знань, посади чи обсягу навчального навантаження;
- урахування динаміки професійного розвитку НПП;
- поєднання оцінювання результатів із підтримкою професійного зростання.

5.1.3. Рейтинг НПП не використовується як єдина підстава для прийняття кадрових рішень, а розглядається у комплексі з:

- виконанням індивідуального плану роботи;
- відповідністю пункту 38 Ліцензійних умов;
- результатами внутрішнього забезпечення якості освіти;
- стратегічними потребами Університету.

#### **5.2. Застосування результатів рейтингу у системі контрактних відносин**

Підсумковий рівень рейтингу враховується під час:

- укладання та продовження контрактів із НПП;
- конкурсного відбору на посади;
- визначення строку контракту.

Остаточні кадрові рішення приймаються з урахуванням:

- стратегічних інтересів Університету;
- кадрової ситуації на кафедрі;
- наявності вакантних посад;
- результатів попередніх років діяльності НПП.

### **5.3. Матеріальне та нематеріальне стимулювання**

Результати рейтингу є підставою для застосування механізмів матеріального та нематеріального стимулювання НПП.

До форм матеріального стимулювання можуть належати:

- преміювання за підсумками року;
- встановлення надбавок стимулюючого характеру;
- підтримка участі в наукових і міжнародних проєктах.

До форм нематеріального стимулювання належать:

- відзначення на рівні кафебри та Університету;
- рекомендації до участі в конкурсах, програмах мобільності;
- підтримка кар'єрного та наукового зростання.

## **6. МОНІТОРИНГ, КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ ТА ПЕРЕГЛЯД СИСТЕМИ РЕЙТИНГУ**

### **6.1. Загальні засади моніторингу системи рейтингу**

Моніторинг функціонування системи рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників здійснюється з метою забезпечення:

- об'єктивності та достовірності результатів оцінювання;
- відповідності системи вимогам законодавства України та внутрішнім стандартам якості освіти;
- ефективного використання результатів рейтингу в управлінській діяльності Університету;
- постійного вдосконалення показників, методики та процедур оцінювання.

Моніторинг має системний і безперервний характер та є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти Університету.

### **6.2. Суб'єкти моніторингу та контролю якості**

6.2.1. Моніторинг системи рейтингу здійснюють:

- відділ якості освіти, ліцензування та акредитації;
- рейтингова комісія;
- перший проректор;
- Вчена рада Університету.

6.2.2. Повноваження суб'єктів моніторингу:

1) Відділ якості освіти, ліцензування та акредитації: проводить аналітичне оцінювання ефективності системи рейтингу; готує щорічний узагальнений звіт; формує пропозиції щодо вдосконалення показників і процедур.

2) Рейтингова комісія: аналізує коректність застосування методики; виявляє проблемні аспекти оцінювання; подає рекомендації щодо змін у системі показників.

3) Перший проректор: координує моніторингову діяльність; узагальнює результати аналізу; подає пропозиції на розгляд ректорату та Вченої ради.

4) Вчена рада: розглядає результати моніторингу; ухвалює рішення щодо змін у системі рейтингу.

### **6.3. Показники ефективності функціонування системи рейтингу**

6.3.1. Ефективність системи рейтингового оцінювання визначається за такими критеріями:

- рівень участі НПП у рейтинговому оцінюванні;
- динаміка показників якості освітньої діяльності;
- зростання наукової продуктивності;
- розвиток міжнародної діяльності;
- частка НПП, які виконують вимоги пункту 38 Ліцензійних умов;
- ефективність використання результатів рейтингу в кадрових рішеннях;
- рівень довіри НПП до системи оцінювання.

6.3.2. Аналіз зазначених показників здійснюється щорічно.

### **6.4. Внутрішній аудит системи рейтингового оцінювання**

6.4.1. З метою забезпечення об'єктивності та прозорості результатів проводиться періодичний внутрішній аудит системи рейтингу.

6.4.2. Внутрішній аудит може включати:

- перевірку достовірності даних індивідуальних звітів;
- аналіз коректності застосування методики розрахунку;
- оцінювання відповідності процедур принципам академічної доброчесності;
- виявлення ризиків маніпулювання показниками.

6.4.3. Результати аудиту оформлюються аналітичним звітом і подаються проректору та Вченій раді.

### **6.5. Перегляд показників і методики рейтингу**

6.5.1. Перелік показників та методика розрахунку рейтингу підлягають періодичному перегляду.

6.5.2. Підставами для перегляду можуть бути:

- зміни законодавства України;
- результати моніторингу ефективності системи;
- стратегічні зміни розвитку Університету;
- рекомендації акредитаційних та експертних органів;
- пропозиції кафедр, інститутів і НПП.

6.5.3. Зміни до системи рейтингу затверджуються рішенням Вченої ради.

### **6.6. Забезпечення прозорості та довіри до системи рейтингу**

Університет забезпечує відкритість інформації щодо:

- структури показників рейтингу;
- методики розрахунку;
- процедур проведення оцінювання;
- узагальнених результатів рейтингу.

З метою підвищення довіри НПП до системи рейтингу забезпечується:

- можливість консультацій щодо заповнення звітів;
- доступ до результатів власного оцінювання;
- право на апеляційний перегляд;
- залучення представників кафедр до обговорення змін у системі.

## 7. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення затверджується рішенням Вченої ради Університету та вводиться в дію наказом ректора.

7.2. Зміни та доповнення до цього Положення розглядаються і затверджуються Вченою радою Університету та вводяться в дію наказом ректора.

7.3. Контроль за виконанням цього Положення покладається на першого проректора з науково-педагогічної та наукової роботи.

Проректор щорічно інформує Вчену раду про:

- результати рейтингового оцінювання;
- ефективність використання результатів рейтингу;
- пропозиції щодо вдосконалення системи.

7.4. Перший рік застосування системи рейтингового оцінювання визначається як адаптаційний (пілотний) період.

Упродовж адаптаційного періоду:

- результати рейтингу використовуються переважно з аналітичною метою;
- здійснюється перевірка коректності показників, коефіцієнтів і процедур;
- допускається коригування методики розрахунку;
- кадрові санкції за результатами рейтингу не застосовуються.

За підсумками адаптаційного періоду перший проректор з науково-педагогічної та наукової роботи готує аналітичний звіт щодо ефективності системи рейтингу та пропозиції щодо її вдосконалення.

## ДОДАТОК 1

### СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НПП

#### 1. Навчально-методична робота

№	Зміст показника	Бали
1	наявність виданого підручника	200
2	наявність навчального посібника (включаючи електронні)	50
3	наявність монографії (загальним обсягом не менше 5 авторських аркушів), в тому числі видані у співавторстві	150*
4	наявність виданих навчально-методичних посібників/посібників для самостійної роботи здобувачів вищої освіти та дистанційного навчання	20
5	наявність та наповнення електронних курсів на освітній платформі (за умови виконання вимог до електронного курсу)	50
6	наявність конспектів лекцій/практикумів/методичних вказівок/рекомендацій/робочих програм	10
7	інших друкованих навчально-методичних праць загальною кількістю три найменування	5
8	проведення навчальних занять із спеціальних дисциплін іноземною мовою (крім дисциплін мовної підготовки) в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік	
9	керівництво студентом, який став призером або лауреатом Міжнародних, Всеукраїнських мистецьких конкурсів, фестивалів та проєктів I / II / III місце участь	20/15/10 5
10	робота у складі організаційного комітету або у складі журі міжнародних, всеукраїнських мистецьких конкурсів, інших культурно-мистецьких проєктів	10

\*– одноосібно, % від кількості співавторів / учасників

#### 2. Наукова робота

№	Зміст показника	Бали
1	публікацій у виданнях Scopus / Web of Science (Q1, Q2) - у виданнях Scopus / Web of Science (Q3, Q4)	100* 70*
2	публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз	30*
3	- патент на винахід	120*
4	- деклараційний патент на винахід чи корисну модель	20
5	захист дисертації на здобуття наукового ступеня: - доктора наук, - кандидата наук, доктора філософії	400 200
6	наукове керівництво (консультування) здобувача, який одержав документ про присудження наукового ступеня	20
7	участь в атестації наукових кадрів як офіційного опонента	10
8	член постійної спеціалізованої вченої ради, або член не менше трьох разових спеціалізованих вчених рад	10
9	виконання функцій (повноважень, обов'язків) наукового керівника – відповідального виконавця наукової теми (проєкту)	20

№	Зміст показника	Бали
10	виконання функцій (повноважень, обов'язків) головного редактора наукового видання	20
11	виконання функцій (повноважень, обов'язків) члена редакційної колегії/експерта (рецензента) наукового видання, включеного до переліку фахових видань України	5
12	виконання функцій (повноважень, обов'язків) члена редакційної колегії/експерта (рецензента) іноземного наукового видання, що індексується в бібліографічних базах	10
13	наукове консультування підприємств, установ, організацій не менше трьох років, що здійснювалося на підставі договору із закладом вищої освіти (науковою установою)	10
14	наявність апробаційних та/або науково-популярних, та/або консультаційних (дорадчих), та/або науково-експертних публікацій з наукової або професійної тематики загальною кількістю не менше п'яти публікацій	5
15	керівництво студентом, який зайняв призове місце на I або II етапі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт) I / II / III місце участь	20/15/10 5
16	робота у складі організаційного комітету / журі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт)	10
17	керівництво постійно діючим студентським науковим гуртком / проблемною групою	20
18	наукове консультування підприємств, установ, організацій не менше трьох років, що здійснювалося на підставі договору із закладом вищої освіти (науковою установою)	10
19	наявність апробаційних та/або науково-популярних, та/або консультаційних (дорадчих), та/або науково-експертних публікацій з наукової або професійної тематики	5

\*– одноосібно, % від кількості співавторів

### 3. Організаційна робота

№	Зміст показника	Бали
1	робота у складі експертної ради/комісії, науково-методичної ради/комісії МОН, НАЗЯВО, Державної служби якості освіти	20
2	керівництво здобувачем, який став призером або лауреатом міжнародних мистецьких конкурсів, фестивалів, віднесених до Європейської або Всесвітньої (Світової) асоціації мистецьких конкурсів, фестивалів	20
3	робота у складі організаційного комітету або у складі журі зазначених мистецьких конкурсів, фестивалів	10
4	керівництво студентом, який брав участь в Олімпійських, Паралімпійських іграх, Всесвітній та Всеукраїнській Універсіаді, чемпіонаті світу, Європи, Європейських іграх, етапах Кубка світу та Європи, чемпіонаті України	20
5	виконання обов'язків тренера, помічника тренера національної збірної команди України з видів спорту; виконання обов'язків головного секретаря, головного судді, судді міжнародних та всеукраїнських змагань; керівництво спортивною делегацією; робота у складі організаційного комітету, суддівського корпусу	10
6	керівництво школярем, який зайняв призове місце III-IV етапу	10

№	Зміст показника	Бали
	Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів, II-III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів - членів Національного центру "Мала академія наук України"	
7	участь у журі III-IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів чи II-III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів - членів Національного центру "Мала академія наук України"	10
8	наявність свідоцтва про реєстрацію авторського права на твір	20
9	Організація та проведення освітніх та наукових заходів (конференцій, круглих столів, тематичних дискусій, олімпіад, конкурсів наукових робіт тощо)	10
10	Організація та проведення культурно-мистецьких, спортивних заходів для студентів у позанавчальний час	10
11	Участь у виховній роботі студентського колективу, виконання обов'язків куратора (наставника) академічної групи	10
12	Організація, проведення заходів та робота з профорієнтації	5
13	Гарант освітньої програми, акредитованої Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти:	
	- акредитація на 5 років	200
	- умовна (відкладена) акредитація на 1 рік	100
	- за спрощеною процедурою (без розгляду експертною групою і ГЕР) на 1 рік	75
14	Гарант освітньої програми, яка не проходила акредитацію у поточному навчальному році	30

#### 4. Професійний розвиток

№	Зміст показника	Бали
1	діяльність за спеціальністю у формі участі у професійних та/або громадських об'єднаннях	10
2	досвід практичної роботи за спеціальністю не менше п'яти років (крім педагогічної, науково-педагогічної, наукової діяльності)	10
3	робота у складі організаційного комітету або у складі журі зазначених мистецьких конкурсів, фестивалів	10
4	керівництво студентом, який брав участь в Олімпійських, Паралімпійських іграх, Всесвітній та Всеукраїнській Універсіаді, чемпіонаті світу, Європи, Європейських іграх, етапах Кубка світу та Європи, чемпіонаті України	20
5	виконання нормативного обсягу підвищення кваліфікації - 6 кредитів протягом 5 років (у разі меншої кількості кредитів, бали розраховуються пропорційно до нормативного показника)	100

#### 5. Міжнародна діяльність

№	Зміст показника	Бали
1	участь у міжнародних наукових та/або освітніх проектах, залучення до міжнародної експертизи, наявність звання "суддя міжнародної категорії"	20
2	участь у міжнародних грантах / проектах (Erasmus+) (виконавець/керівник)	50/80
3	укладання договорів про співпрацю з іноземними партнерами, академічна мобільність	10
4	спільні публікації з іноземними науковцями (статті / тези)	20/5
5	участь у міжнародних програмах стажування (6 кредитів)	30