

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ КЗ СОР «Сумський

фаховий медичний коледж»

30.06.2026 № 215

ПОЛОЖЕННЯ

про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників у Комунальному закладі Сумської обласної ради «Сумський фаховий медичний коледж»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників у Комунальному закладі Сумської обласної ради «Сумський фаховий медичний коледж» (далі – Положення) розроблено відповідно до Закону України «Про фахову передвищу освіту», Положення про організацію освітнього процесу в Коледжі, наказу Міністерства освіти і науки України від 18.06.2021 № 686 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків видів навчальної, методичної, інноваційної, наукової, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти» роки та Концепції розвитку Комунального закладу Сумської обласної ради «Сумський фаховий медичний коледж» (далі – Коледж) на 2026–2030 роки.

1.2. Положення є внутрішнім нормативним документом, що визначає мету, завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання освітньої, методичної, інноваційної та організаційної роботи педагогічних працівників, а також методу розрахунку їхнього індивідуального рейтингу.

1.3. Метою запровадження рейтингової системи оцінки діяльності педагогічних працівників є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників;
- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного педагогічного працівника Коледжу;
- підвищення мотивації та продуктивності праці;
- стимулювання діяльності, спрямованої на підвищення якості освіти та освітньої діяльності Коледжу в цілому.

1.4. Організація рейтингової системи оцінки діяльності педагогічних працівників ґрунтується на принципах:

- відповідності змісту оцінки стратегічним цілям розвитку Коледжу;
- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;
- відкритості, оперативності та систематичності проведення оцінювання;
- достатності показників – перелік критеріїв охоплює всі ключові напрями роботи педагога і є вичерпним для формування цілісної оцінки;

● доступності – система показників є зрозумілою та зручною для використання;

● гнучкості – можливість корегування показників (введення нових або скасування застарілих) у разі зміни пріоритетів діяльності закладу або потреби в стимулюванні окремих напрямів роботи.

1.5. Рейтингова система оцінки діяльності педагогічних працівників є невід'ємним елементом внутрішньої системи забезпечення якості фахової передвищої освіти Коледжу. Її впроваджено для активізації творчої професійної діяльності, стимулювання безперервної освіти, професійного зростання, підвищення персональної відповідальності за результати навчання і виховання молоді, а також для забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці.

1.6. Рейтингова система оцінки діяльності педагогічних працівників – це кількісний інтегрований показник результатів роботи педагогічних працівників Коледжу. Він формується за основними напрямками (освітній, методичний, видавнича діяльність, робота з обдарованою молоддю, профорієнтаційна робота) з урахуванням дотримання виконавчої та трудової дисципліни за звітний період.

1.7. Рейтинговій системі оцінки діяльності за підсумками навчального року підлягає професійна діяльність штатних педагогічних працівників, які працюють у Коледжі не менше одного року, мають педагогічне навантаження не менше 360 годин і не виконують адміністративних обов'язків (або виконують їх не в повному обсязі).

1.8. Результати рейтингу можуть враховуватися під час:

- атестації педагогічних працівників;
- матеріального стимулювання (преміювання);
- встановлення надбавок та доплат;
- розподілу педагогічного навантаження на наступний навчальний рік;
- представлення до державних та відомчих нагород.

1.9. Це Положення є обов'язковим для виконання всіма педагогічними працівниками Коледжу.

2. ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГУ

2.1. Рейтингова система оцінки діяльності педагогічних працівників визначається за результатами попереднього навчального року на основі бальної оцінки окремих видів виконаних робіт.

2.2. Рейтингова система оцінки діяльності педагогічних працівників здійснюється виключно для штатних педагогічних працівників Коледжу.

2.3. Для проведення оцінювання та затвердження результатів створюється рейтингова комісія у такому складі:

Голова комісії: директор Коледжу.

Члени комісії: заступник директора з навчальної роботи, заступник директора з виховної роботи, завідувач навчально-виробничої практики, завідувач навчально-методичного кабінету, методист, завідувачі відділень, голови циклових комісій, помічник директора з кадрової роботи, голова первинної профспілкової організації.

2.4. Показники для розрахунку рейтингу (Додаток 1) охоплюють такі основні напрями професійної діяльності:

- освітній;
- методичний;
- видавнича діяльність;
- робота з обдарованою молоддю;
- профорієнтаційна робота.

2.5. Рейтингування здійснюється на двох рівнях:

- на рівні циклової комісії;
- на рівні Коледжу в цілому.

2.6. За достовірність поданої інформації педагогічні працівники несуть персональну відповідальність.

2.7. Заповнені звіти та підтверджувальні матеріали подаються до навчально-методичного кабінету до 01 липня поточного навчального року.

2.8. У разі виявлення фактів порушення академічної доброчесності (надання завідомо недостовірної інформації у звіті), рейтингова комісія інформує про це керівництво Коледжу для вжиття відповідних заходів.

2.9. Рейтингова комісія опрацьовує подані дані та визначає рейтинг кожного викладача. Результати роботи комісії оформлюються протоколом та зведеним рейтинговим списком педагогічних працівників.

2.10. Результати оцінювання оприлюднюються на засіданні педагогічної ради Коледжу (серпень) та розміщуються для ознайомлення в навчально-методичному кабінеті.

2.11. Фіксація досягнень та накопичення балів здійснюються протягом навчального року. Підрахунок результатів здійснюється після закінчення навчального року.

2.12. Найнижчий гранично допустимий показник рейтингу – 45 балів.

2.13. У разі невиконання викладачем коледжу норм рейтингу (загальна сума набраних балів становить менше 45) може бути застосована норма п.5 Положення про атестацію педагогічних працівників «позачергова атестація за ініціативою керівника закладу у разі зниження якості педагогічної діяльності педагогічним працівником».

3. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ АПЕЛЯЦІЙ

3.1. У разі незгоди з результатами оцінювання, педагогічний працівник має право подати письмову апеляцію на ім'я голови рейтингової комісії протягом 5 робочих днів із моменту оприлюднення результатів.

3.2. Рейтингова комісія розглядає апеляцію протягом 3 робочих днів у присутності викладача. Рішення за результатами розгляду апеляції є остаточним і фіксується в протоколі.

Рейтингова система оцінки діяльності
педагогічного працівника

ЦК _____

(назва)

(прізвище, ім'я та по батькові)

у 20__ /20__ навчальному році

№ з/п	Вид роботи	К-ть балів за 1 вид роботи	К-ть балів, виставлена педагогічним працівником	Назва заходу / тема / дата участі чи проведення	
1	2	3	4	5	6
Педагогічне навчання:					
1. Освітня діяльність					
1	Проведення заняття з обміну досвідом / майстер-класу / тренінгу		0		
	Організація та проведення гостьової лекції	10			
	Організація та проведення вебінару / освітнього стриму / освітнього брифінгу тощо				
2	Проведення відкритого тематичного / виховного заходу, засідання гуртка тощо	5			
3	Організація та проведення предметного / тематичного тижня тощо	6			
4	Організація та проведення навчальних екскурсій із предмета / дисципліни	3			
5	<i>Інше</i>	2			
2. Методична діяльність					
1	Виступ із доповіддю на засіданні циклової комісії				
2	Виступ із доповіддю на засіданнях школи педагогічної майстерності / школи викладача-початківця	5			
	Виступ із доповіддю на засіданні ОМО (для членів ЦК ППО ОКСК)	5			
3	Участь із доповіддю на обласних, міжрегіональних та всеукраїнських конференціях	10			
4	Участь у конкурсах педагогічної майстерності (Педагогічний оскар тощо)	15			

5	Організація та проведення обласних, міжрегіональних та всеукраїнських конференцій, круглих столів, майстер-класів тощо	10		
	загальноколеджних конференцій, круглих столів, майстер-класів тощо	5		
6	Участь у розробці / оновленні ОПШ	5		
	(гаранти ОПШ / члени ОПШ)			
7	Інше	2		

3. Видавнича діяльність

1	Публікації у фахових виданнях, збірниках конференцій тощо	7		
2	Публікації матеріалів на фахових порталах / блогах	4		
3	Публікація статей у Великій українській енциклопедії	4	0	
4	Створення та видання навчально-методичного посібника	25		
5	Створення та видання методичних рекомендацій, інструктивних матеріалів, робочих зошитів тощо	15		
6	Інше	2		

4. Робота з обдарованою молоддю

1	Підготовка переможців Всеукраїнських, обласних та регіональних олімпіад / конкурсів (предметні олімпіади МАН, мовно-літературні конкурси тощо)	5		
2	Підготовка переможців у заходах (олімпіади, теоретичні конкурси тощо), що проводять ЗВО та ЗФПО	5		
3	Підготовка здобувачів освіти та участь у конференціях на рівні закладу	5		
	Підготовка здобувачів освіти та участь із публікацією в конференціях на рівні області та України	5		
4	Організація та проведення предметних олімпіад / конкурсів / брейн-рингів на рівні закладу	10		
5	Інше	2		

5. Профорієнтаційна діяльність

1	Участь у проведенні Дня відкритих дверей (особиста / разом зі студентами) Організація та проведення майстер-класу / тренінгу / демонстрації навичок тощо Організація координаційної роботи щодо налагодження співпраці із ЗЗСО з подальшим проведенням Дня професії, експресії, профорієнтаційних бесід; Організація та проведення інших активностей, спрямованих на популяризацію закладу та профорієнтацію	10	0	
---	---	----	---	--

Примітка 1. Пункт 5 є обов'язковим до виконання хоча б в одному з аспектів.

Примітка 2. Педагогічний працівник у пункті 5 цього рейтингу максимально може набрати 10 балів.

6. Позиції, які дають право на зниження кількості балів

		Документ, що засвідчує підставу		
1	Відсутність на засіданні педагогічної ради, методичного об'єднання, циклової комісії без поважної причини	-5 (за кожну відсутність)		
2	Систематичні порушення в роботі з документацією (заповнення журналів академічних груп, несвоєчасне виставлення оцінок тощо)	-10 (за кожен наказ)		
3	Систематичне неякісне виконання посадових обов'язків (відсутність навчальних програм, НМК, наповнення тул-класів)	-10 (за кожну відповідну)		
4	За оголошену догану (згідно з наказом по Коледжу)	-15 (за одну догану)		
Загальний рейтинговий бал				