ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о директора Молодецького ЗЗСО
_____ /Наталія ПАСЕКА/
(підпис)
Наказ № 145-ос від «26» листопада 2025 р.

ПОЛОЖЕННЯ

про виплату педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків
(ст. 57 Закону України «Про освіту»)
Молодецького закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів
Маньківської селищної ради Черкаської області

1.Загальні положення

1.1. Положення про щорічну грошову винагороду педагогічним працівникам розроблене відповідно до Законів України «Про освіту» (ст. 57), Постанови Кабінету Міністрів України № 898 від 08.06.2000 року «Порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків», Статуту Молодецького закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Маньківської селищної ради Черкаської області.

1.2. Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам передбачає порядок матеріального стимулювання працівників за зразкове виконання посадових обов'язків, творчу активність і ініціативу в реалізації покладених на них обов'язків, сумлінне, якісне та своєчасне виконання завдань та доручень, високу результативність у роботі, плідну працю, вагомий внесок у справу навчання та виховання учнів, небайдуже ставлення до рейтингу навчального закладу, показників його діяльності.

1.3. Це положення поширюється на всіх педагогічних працівників навчального закладу, крім тих, які працюють за сумісництвом.

2. Основні показники для визначення розміру щорічної грошової винагороди

2.1. Сумлінне виконання посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, дотримання у роботі вимог чинного трудового законодавства.

2.2. Дотримання вимог законодавства про працю, правил техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони, висока

виконавська дисципліна, відсутність обґрунтованих зауважень з боку керівника.

2.3. Досконале володіння методикою організації навчально-виховного процесу, постійне підвищення професійного рівня, кваліфікації, педагогічної майстерності, загальної культури.

2.4. Результативне впровадження в навчально-виховний процес сучасних інноваційних технологій.

2.5. Досягнення в роботі, які призвели до зростання рейтингу навчального закладу.

2.6. Дотримання норм професійної етики, прояв поваги до колег, чуйності, толерантності, позитивний вплив на психологічний клімат в колективі.

2.7. Досягнення успіхів у вихованні та навчанні учнів, сприяння у розвиткові здібностей, прояву високої викладацької етики в дусі поваги до учнів.

2.8. Активна участь в навчальній, науково-методичній та культурно-виховній роботі, постійне і якісне покращення діяльності закладу.

3. Порядок надання щорічної грошової винагороди

3.1. Виплата щорічної грошової винагороди здійснюється в межах бюджетних асигнувань передбачених кошторисом на оплату праці у вигляді фіксованої суми і не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.2. Преміальний фонд Молодецького ЗЗСО І-ІІІ ступенів формується на підставі статті 57 п.8 Закону України про освіту, бюджетного кодексу та кошторису закладу освіти.

3.3.Розподіл загального фонду коштів проводиться таким чином:

15% суми преміального фонду складає фонд дирекції закладу освіти;

85% фонд працівників закладу освіти.

Фонд дирекції закладу освіти виділяється для відзначення вчителів закладу освіти, які брали найактивнішу участь у керівництві та організації навчально-виховним процесом протягом навчального року:

- висока результативність у навчанні і вихованні молоді, підготовка і участь учнів у Всеукраїнських учнівських олімпіадах, творчих, наукових та спортивних конкурсах;

- використання ефективних форм і методів навчання та виховання, педагогічне новаторство, впровадження передового педагогічного досвіду і новітніх технологій навчання;
- створення належних матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов для навчання і виховання учнів;
- публікація власних розробок на педагогічних платформах (тести, завдання, методичні матеріали тощо);
- участь у районних та обласних конкурсах професійної майстерності, методичних розробок, проєктах тощо.

Сума фонду працівників закладу освіти розподіляється пропорційно між всіма педагогічними працівниками.

3.4. Виплата та розмір щорічної грошової винагороди проводиться за результатами роботи за календарний рік з урахуванням особистого вкладу кожного педагогічного працівника в загальні результати роботи, незалежно від тижневого навантаження, а також з урахуванням наявних коштів в межах фонду на оплату праці.

3.5. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається за основним місцем роботи на підставі наказу директора і може виплачуватися до закінчення календарного року.

3.6. Працівникам, які прийняті на роботу в заклад протягом року за переводом, до трудового стажу включається попередня педагогічна робота в іншому навчальному закладі, що дає право на щорічну грошову винагороду в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків.

3.7.Щорічна грошова винагорода виплачується пропорційно відпрацьованому часу.

3.8. Працівникам, які були звільнені у зв'язку з виходом на пенсію за віком та продовжують працювати за строковим трудовим Договором, у тому числі переведені на строковий трудовий Договір у зв'язку з виходом на пенсію, щорічна грошова винагорода виплачується в повному обсязі.

4. Обмеження щодо надання щорічної грошової винагороди:

4.1. Педагогічні працівники, які допустили протягом календарного року порушення трудової дисципліни, чинного законодавства про працю, правил техніки безпеки, етики педагогічного працівника, вчинили аморальні проступки, систематично не виконують накази, розпорядження керівника закладу, а також несумлінно ставляться до виконання своїх функціональних обов'язків, повністю позбавляються щорічної грошової винагороди.

4.2. Винагорода не виплачується педагогічним працівникам, які звільнились протягом року.

4.3. На підставі службових записок керівників структурних підрозділів та інших посадових осіб працівник може бути позбавлений грошової винагороди повністю або частково у разі:

– неякісного виконання обов’язків;

− наявності випадків неналежного контролю за зберіганням матеріальних цінностей;

– інших мотивованих випадках.