

Погоджено  
Голова профкому  
Ліцей № 105 Дарницького району м. Києва  
Протокол № 1/10 від 10.10.2016

УКРАЇНА  
Ліцей № 105  
Дарницького району  
м. Києва  
Затверджено  
Директор Ліцею № 105  
І. Клименко  
Наказ № 1/10 від 10.10.2016  
М. КИЇВ

**Положення  
про виплату щорічної грошової  
винагороди педагогічним працівникам  
закладу загальної середньої освіти за  
сумлінну працю, зразкове виконання  
службових обов'язків**

## 1. Загальні положення

- Це Положення розроблене відповідно до статті 57 Закону України «Про освіту», Постанови Кабінету Міністрів України від 31.01.2001 № 78 «Про реалізацію окремих положень статті 57 Закону України "Про освіту"» (із змінами, внесеними Постановою КМУ від 10.09.2025 № 1129) та Статуту закладу.
- Дія Положення поширюється на всіх педагогічних працівників закладу, для яких школа є основним місцем роботи (зокрема вчителів, асистентів учителів, вихователів ГПД, психологів, соціальних педагогів).
- Винагорода виплачується з метою матеріального стимулювання, підвищення престижу педагогічної праці, мотивації до якісного виконання посадових обов'язків та професійного розвитку.

## 2. Диференційовані розміри винагороди та умови виплати

- Виплата здійснюється в межах коштів, передбачених кошторисом закладу освіти на оплату праці на поточний бюджетний рік.
- Винагорода виплачується один раз на рік, зазвичай до Дня працівників освіти або наприкінці календарного року, на підставі наказу директора.

### 2.1. Максимальний розмір (100% посадового окладу):

Виплачується працівникам, які мають високі показники в роботі, забезпечили якісний освітній процес, не мають зауважень щодо виконавської дисципліни та відпрацювали повний календарний рік.

### 2.2. Пропорційний розмір за стажом роботи в закладі протягом року:

- *від 9 до 11 місяців* — виплачується у розмірі 75% від посадового окладу;
- *від 6 до 9 місяців* — виплачується у розмірі 50% від посадового окладу;
- *менше 6 місяців* — виплачується у розмірі 30% (за умови відсутності порушень).

## 3. Критерії оцінювання та нарахування відсотків за специфіку роботи.

Для диференціації виплат (у межах максимальних 100%) до базового розрахунку додаються або враховуються такі критерії:

- *3.1. Робота в інклюзивних класах* (додатково від 10% до 20% у межах окладу):
  - +10% — за якісне забезпечення диференційованого та індивідуального підходу до учнів з ООП, вчасне та професійне ведення ІПР (Індивідуальної програми розвитку).
  - +15% — за результативну модифікацію/адаптацію навчальних програм, створення адаптованих дидактичних матеріалів та успішну динаміку розвитку дитини з ООП (підтверджену засіданням Команди супроводу).
  - +20% — для асистентів учителів та вчителів інклюзивних класів за ефективну взаємодію у команді, організацію безбар'єрного простору та успішне проведення спільних інтеграційних заходів.

• *3.2. Професійні та методичні досягнення:*

- +15% — за підготовку переможців (II, III, IV етапів) Всеукраїнських учнівських олімпіад, конкурсів-захистів МАН або творчих конкурсів.
- +10% — за активну участь у методичній роботі (керівництво МО, виступи на семінарах/педрадах, поширення власного досвіду в медіаресурсах).
- +10% — за успішне проходження сертифікації педагогічних працівників.

4. Критерії оцінювання сумлінної праці та зразкового виконання обов'язків.

Розмір винагороди конкретному працівнику встановлюється диференційовано (у відсотках від посадового окладу) на підставі таких критеріїв:

- *Якість освітнього процесу:* висока результативність навчання учнів, підготовка переможців олімпіад, конкурсів, МАН, успішне проходження учнями ДПА.
- *Професійна майстерність:* ефективне використання інноваційних технологій, участь у професійних конкурсах (наприклад, «Учитель року»), виступи на семінарах, публікації.
- *Методична робота:* розробка авторських програм, посібників, наставництво в межах педагогічної інтернатури, активна участь у роботі методичних об'єднань.
- *Виховна та позакласна робота:* організація змістовного дозвілля учнів, проведення загальношкільних заходів, волонтерська та проектна діяльність.
- *Виконання трудової дисципліни:* чітке дотримання правил внутрішнього розпорядку, посадової інструкції, вчасне та якісне ведення документації педагогічних працівників (зокрема електронних журналів).

5. Порядок визначення розміру та позбавлення винагороди

- *Процедура розгляду.* Розмір винагороди кожному працівнику погоджується директором закладу спільно з профспілковим комітетом на основі подань заступників директора з навчально-виховної роботи.
- *Обмеження виплати.* Винагорода **не виплачується** або її розмір зменшується працівникам у разі:
  - Наявності чинного дисциплінарного стягнення (догани).
  - Систематичного порушення трудової дисципліни чи правил внутрішнього розпорядку.
  - Наявності обґрунтованих скарг від батьків чи учнів щодо порушення норм педагогічної етики (підтверджених службовим розслідуванням).
- *Зниження розміру винагороди* (за рішенням комісії / керівника):
  - Наявність поодиноких зауважень щодо ведення документації педагогічних працівників (зокрема електронного журналу) — розмір зменшується на **10–20%**.

- Несвоєчасне виконання наказів, розпоряджень чи рішень педради — розмір зменшується на **20–30%**.

#### 5. Прикінцеві положення

- Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження і діє до прийняття нового або внесення змін.
- Зміни та доповнення до Положення вносяться за погодженням із профспілковим комітетом та затверджуються наказом керівника закладу.