

“Погоджено”
Голова професійної
спілки «Інновація»

Сергій СТАВИЦЬКИЙ
15. 09. 2025р.

“Затверджено”
Ректор КВНЗ «Харківська
академія неперервної освіти»

Любов ПОКРОЄВА
наказ № 65 від 16.09.25 р..

ПОЛОЖЕННЯ
про порядок надання щорічної грошової винагороди
педагогічним працівникам
КОМУНАЛЬНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»

Загальні положення

Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам КОМУНАЛЬНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ «ХАРКІВСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ» (далі – Положення) розроблено на підставі Законів України “Про освіту”, “Про вищу освіту”, постанови Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2025 року №1129 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 78 і від 28 грудня 2021 р. № 1391 та визнання такими, що втратили чинність, постанов Кабінету Міністрів України від 5 червня 2000 р. № 898 і від 8 лютого 2017 р. № 67», постанови Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників», Статуту Академії, Правил внутрішнього розпорядку для працівників Академії, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Комунального вищого навчального закладу «Харківська академія неперервної освіти».

Дане Положення є додатком до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Комунального вищого навчального закладу «Харківська академія неперервної освіти».

Положення про порядок надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам впроваджується з метою посилення впливу матеріальних стимулювань на підвищення відповідальності та зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів у роботі, яку виконує колектив Академії.

Показники, за які надається грошова винагорода

- 1) високі показники у виконанні планів із основної освітньої діяльності, упровадження державних і регіональних програм і проєктів;
- 2) розробка авторських навчальних програм спецкурсів, пролонгованих навчально-методичних форм підвищення кваліфікації для професійного розвитку педагогічних працівників, актуальних навчально-методичних матеріалів (методичних рекомендацій, методичних посібників тощо);
- 3) ініціативність у організації та впровадженні інноваційних форм і методів навчально-методичної роботи, висока якість проведення навчально-методичних заходів (семінарів, тренінгів, педагогічних шкіл тощо);
- 4) високий рівень підготовки та проведення моніторингових досліджень, складання відповідних аналітичних матеріалів, використання їх у основній діяльності;
- 5) висока якість підготовки та проведення всеукраїнських і регіональних науково-методичних і науково-практичних конференцій, семінарів для працівників системи освіти;
- 6) висока якість проведення супервізій, надання практичної допомоги педагогічним працівникам навчальних закладів щодо актуальних питань навчання та виховання учнів, упровадження нових Державних стандартів, навчальних програм, сучасних технологій і методик;
- 7) активна співпраця з Центрами професійного розвитку педагогічних працівників, професійними спільнотами (у тому числі територіальними методичними об'єднаннями), творчо працюючими педагогами;
- 8) ефективність організації роботи із керівниками і педагогічними працівниками закладів освіти області, залучення їх до співпраці щодо створення ефективної моделі професійного розвитку педагогів у регіоні, надання їм практичної допомоги у реалізації сучасних завдань розвитку освіти в регіоні;
- 9) якісний науково-методичний супровід становлення та розвитку інклюзивно-ресурсних центрів, надання адресної навчально-методичної допомоги педагогічним колективам і окремим працівникам закладів освіти у організації освітньої діяльності дітям із ООП;
- 10) активна, цілеспрямована і результативна робота з підвищення психологічної обізнаності педагогічних працівників, надання кваліфікаційної практичної допомоги практичним психологам і соціальним педагогам закладів освіти;
- 11) особистий внесок у вдосконалення системи методичної роботи Академії та підвищення її ролі в забезпеченні підвищення професійного рівня педагогів області, інформаційно-методичний супровід педагогічних працівників;
- 12) ефективна організація організаційно-методичного супроводу всеукраїнських та проведення регіональних професійних конкурсів, виставок, фестивалів.

Порядок нарахування, затвердження та виплати грошової винагороди

1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання покладених на них обов'язків виплачується педагогічним працівникам Академії, які за основним місцем роботи займають посади згідно з [переліком](#), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 р. № 963, на яких поширюються умови оплати праці працівників закладів та установ освіти, які досягли показників, установлених цим Положенням, і не мають дисциплінарних стягнень

2. Щорічна грошова винагорода виплачується педагогічним працівникам в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) в повному обсязі або частково на календарний рік, як правило, напередодні всеукраїнського Дня працівників освіти.

3. Щорічна грошова винагорода педагогічним працівникам надається наказом керівника Академії відповідно до цього положення, за погодженням з профспілковим комітетом профспілки «Інновація».

4. Підставою для надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам є подання проректора з науково-методичної роботи, погоджене з керівниками організаційно-методичних структурних підрозділів, у якому відзначаються досягнення конкретних педагогічних працівників за визначеними показниками.

5. Розмір щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків, високий рівень трудової активності та результативності в роботі визначається в кожному конкретному випадку на основі показників і залежно від особистого внеску працівника у вирішення конкретного завдання й одержаного результату, ефективності виконаної роботи.

6. Грошова винагорода працівникам Академії виплачується згідно з цим Положенням у межах затвердженого кошторису та наявного фінансування.

7. Розмір грошової винагороди не повинен перевищувати посадового окладу на рік з урахуванням підвищень.

8. Працівники втрачають право на грошову винагороду цілком або частково:

- за наявності дисциплінарних стягнень і здійснення грубих аморальних учинків;
- за грубі порушення вимог охорони праці, порушення правопорядку;
- у випадку затримання звіту про виконану роботу за встановлений звітний період.

9. Працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, виплата грошової винагороди не здійснюється.

Проректорка
з науково-методичної роботи

Алла ОСТАПЕНКО

Головний бухгалтер

Ірина КОНОНЕНКО