



А.І. Луцький

«01» листопада 2017 р.

ПОЛОЖЕННЯ **про матеріальне заохочення персоналу** **Приватного вищого навчального закладу** **Університету Короля Данила**

1. Загальні положення

1.1. Матеріальне заохочення персоналу – це забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці.

1.2. Положення запроваджується в Приватному вищому навчальному закладі Університету Короля Данила (далі за текстом – УКД) з метою підвищення та стимулювання педагогічної, наукової та творчої активності науково-педагогічних працівників; поліпшення якісних характеристик персоналу.

2. Організація матеріального заохочення та джерела фінансування

2.1. Система матеріального заохочення в УКД включає такі елементи:

- надбавки;
- доплати;
- премії;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

2.2. Надбавки до посадових окладів встановлюються:

- За вислугу років педагогічної та науково-педагогічної роботи – педагогічним та науково-педагогічним працівникам Університету у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) залежно від стажу науково-педагогічної роботи у таких розмірах: 10% - при наявності стажу понад 3 роки; 20% - 10 років; 30% - 20 років. Виплата вказаної надбавки в частині зазначених розмірів здійснюється щомісяця.

- За почесні звання України: «народний» - у розмірі 40% посадового окладу (тарифної ставки); «заслужений» - 20% посадового окладу (тарифної ставки).

- За спортивні звання: «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» - у розмірі 20% посадового окладу (тарифної ставки); «майстер спорту міжнародного класу» - 15% посадового окладу (тарифної ставки); «майстер спорту» - 10% посадового окладу (тарифної ставки).

Зазначені надбавки встановлюються, якщо діяльність працівників за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох і більше звань надбавка встановлюється за одним (вищим). Відповідність

почесного або спортивного звання з діяльністю працівника на займаній посаді визначається відділом кадрів на підставі посвідчення встановленого законодавством зразка.

- За знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – у розмірі 10% посадового окладу (тарифної ставки); однієї східної, угро-фінської або африканської – 15% посадового окладу (тарифної ставки). двох і більше мов – 25% посадового окладу (тарифної ставки).

Вимоги до рівня знань іноземної мови визначаються посадовою інструкцією працівника.

Вказана надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами зайняття посади передбачено знання іноземної мови.

Рівень знань іноземної мови підтверджується наявністю диплома загальнодержавного зразка або сертифікат про знання іноземної мови на *рівні В2*.

Дія надбавки припиняється у день переведення працівника на іншу посаду або припинення виконання роботи, пов'язаної з використанням іноземної мови.

2.3. Доплати до посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються:

€ - За суміщення професій (посад) – у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки) за виконання працівником поряд зі своєю основною роботою додаткової роботи за іншою професією (посадою) при наявності у штатному розписі вакантної посади.

- За ненормований робочий день – водіям автотранспортних засобів у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час.

- За вчене звання:

- професора – у розмірі 33% посадового окладу (тарифної ставки);

- доцента, старшого наукового співробітника – 25% посадового окладу (тарифної ставки).

- За науковий ступінь:

- доктора наук – у розмірі 25% посадового окладу (тарифної ставки);

- кандидата наук – 15% посадового окладу (тарифної ставки).

Доплати встановлюються працівникам при наявності документа, який засвідчує звання та/або ступінь, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням та науковим ступенем. За наявності в працівників двох або більше вчених звань або двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим).

2.4. Премії за досягнення в роботі

Матеріальне заохочення працівників здійснюється також шляхом преміювання – на підставі наказу ректора – відповідно до критеріїв:

- захист дисертаційних робіт працівниками УКД, які пропрацювали в університеті понад 10 років: захист на здобуття ступеня доктора наук виплачується одноразово премія розміром 1,5 посадових оклади; захист на здобуття ступеня доктора філософії (кандидата наук) – 1 посадовий оклад. Преміювання здійснюється після отримання диплому.

- премія за наукову працю міжнародного рівня, яка опублікована у вигляді статті (статей) у міжнародних рейтингових журналах, що індексуються у наукометричних базах Web of Science та/або Scopus у розмірі 1 посадового окладу. Преміювання здійснюється за умови зазначення в статті приналежності автора до УКД.

- ректорська винагорода за особливо успішну наукову працю надається одному працівнику, праця якого отримала міжнародний науковий резонанс і опублікована у міжнародних рейтингових журналах, що індексуються у наукометричних базах Web of Science та/або Scopus. Преміювання здійснюється за умови зазначення в статті приналежності автора до УКД. Встановлюється ректором, на підставі скликаної ним комісії, в залежності від фінансових ресурсів, важливості наукової праці, але не може перевищувати один місячний оклад працівника. Рішення ректора не підлягає оскарженню.

2.5. Заохочення за успіхи у роботі

За зразкове виконання трудових обов'язків, сумлінне ставлення до роботи та вагомі досягнення в роботі до працівників Університету застосовуються такі види заохочень:

- оголошення подяки;

• - нагородження Почесною грамотою;

Заохочення оголошуються наказом, доводяться до відома працівника і заносяться до трудових книжок працівників відповідно до правил їх ведення.

За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені до державних нагород та їм можуть присвоюватися почесні звання.

2.6. Матеріальна допомога надається працівникам у сумі не більше одного посадового окладу на рік на підставі особистої заяви працівника, регулюючим критерієм якої є конкретна життєва чи сімейна ситуація.

3. Джерела преміювання

Преміювання та матеріальна допомога проводиться при наявності фінансових можливостей і змінюється зі зміною результатів господарської діяльності.