

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ**  
**«УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА»**  
**(УКД)**

Код ЄДРПОУ 24684167

**НАКАЗ**

30.08.2024

м. Івано-Франківськ

№ 49/од

Про затвердження нормативних документів

У зв'язку з оновленням нормативно-правової бази з питань вищої освіти та на підставі рішення вченої ради Закладу вищої освіти «Університет Короля Данила» від 30.08.2024 (протокол № 1),

НАКАЗУЮ:

1. Викласти «Положення про матеріальне заохочення персоналу» у новій редакції, що додається.
2. Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.

Президент



Андрій ЛУЦЬКИЙ



**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про матеріальне заохочення персоналу**  
**Закладу вищої освіти**  
**«Університет 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 ЗВО «Університет 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 B2*.

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

- за складність, напруженість у роботі - встановлюються за виконання працівником більш складної і відповідальної роботи порівняно з іншими працівниками; в залежності від обсягу виконуваної роботи, її інтенсивності; якості і своєчасності виконуваних робіт, творчий підхід при виконанні нових і складних робіт.
- за виконання особливо важливої роботи - встановлюється на чітко визначений термін, тобто на період виконання такої роботи, щоб стимулювати виконати певну роботу швидше та підвищити якість виконуваної роботи.
- за високі досягнення у праці - встановлюють працівникам, які якісно і своєчасно виконують поставлені перед ними завдання; кваліфіковано і самостійно (у межах повноважень за посадовою інструкцією) вирішують робочі питання; проявляють ініціативу і творчий підхід до виконання обов'язків за посадою; дотримуються трудової дисципліни.

Перелік працівників, яким встановлюється надбавка визначає керівник закладу наказом.

Граничний розмір кожної із зазначених надбавок не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

У разі несвоєчасного виконання завдань погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавку скасовує керівник закладу.

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 керівника – 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.

- преміювання гарантів освітньо-професійної (або освітньо-наукової) програми за акредитацію освітньої програми за критеріями Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти у розмірі 1 посадового окладу.

- премія за публікаційну активність у календарному році у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних (далі – НБД) Scopus та Web of Science Core Collection;

Преміювання здійснюється за умови зазначення в статті приналежності автора до УКД. При обрахуванні розміру премії науково-педагогічному працівникові враховуються:

а) кількість публікацій співробітника у виданнях, які включені у НБД Scopus та Web of Science Core Collection;

б) кількість співавторів публікацій;

в) квартиль журналу (імпакт-фактор) згідно з НБД Scopus та/або Web of Science.

Встановлюється керівником УКД, на підставі скликаної ним комісії, в залежності від фінансових ресурсів, важливості наукової праці, але не може перевищувати 1 посадовий оклад працівника. Рішення ректора не підлягає оскарженню.

- Премія за винахідницьку діяльність у календарному році, а саме отримання охоронного документу на право інтелектуальної власності (патенту на винахід, деклараційного патенту на винахід чи корисну модель, свідоцтва про реєстрацію авторського права на твір), збігається за напрямками діяльності УКД, а також власником (співвласником) якого є УКД.

Встановлюється ректором, на підставі скликаної ним комісії, в залежності від фінансових ресурсів, важливості наукової праці, але не може перевищувати

1 посадовий оклад працівника.

### 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.