



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор

Національного університету
«Львівська політехніка»

Ю.Я. Бобало Ю.Я. Бобало

наказ №

від «5» 11 2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ **про матеріальне заохочення та інші виплати працівникам** **Національного університету «Львівська політехніка»**

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про матеріальне заохочення та інші виплати працівникам Національного університету «Львівська політехніка» (далі – *Положення*) розроблено на основі Законів України «Про вищу освіту», «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України, Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» та інших чинних законів України, Статуту Національного університету «Львівська політехніка» та Колективного договору.
- 1.2. Метою Положення є стимулювання праці, творчої та професійної активності працівників Національного університету «Львівська політехніка» (далі – *Університету*), підвищення їхньої відповідальності за виконання посадових обов'язків та інших завдань.
- 1.3. Положення визначає критерії та порядок матеріального заохочення та інших виплат працівникам Університету.
- 1.4. Положення поширюється на усі категорії працівників Університету.
- 1.5. Матеріальне заохочення працівників здійснюється з врахуванням фінансових можливостей Університету та включає:
 - встановлення надбавок;
 - преміювання відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу/університету;
 - преміювання у порядку, визначеному іншими положеннями університету (Положення про найкращого молодого науковця, Положення про конкурс монографій, підручників, навчальних посібників та довідкових видань тощо).
- 1.6. До інших виплат належить надання матеріальної допомоги.
- 1.7. Джерелом матеріального заохочення та інших виплат є кошти фонду оплати праці.

2. Види надбавок, критерії та порядок їх встановлення.

- 2.1. До посадового окладу можуть встановлювати такі надбавки:
 - за високі досягнення у праці;
 - за виконання особливо важливої роботи;
 - за складність, напруженість у роботі.

- 2.2. Надбавки встановлюють наказом ректора на підставі подання керівника структурного підрозділу на ім'я ректора.
- 2.3. При визначенні розміру надбавки враховують:
- якість виконання доручень та завдань;
 - ініціативність та творчий підхід до виконання функціональних обов'язків;
 - професіоналізм, компетентність, відсутність порушень виконавчої та трудової дисципліни;
 - ступінь завантаженості та складність виконання функцій (обов'язків);
 - інтенсивність та напруженість у роботі.
- 2.4. Граничний розмір кожної із зазначених надбавок не повинен перевищувати 50% посадового окладу.
- 2.5. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавку скасовують або зменшують за наказом ректора на підставі подання керівника структурного підрозділу.
- 2.6. У разі переведення працівника, який отримав надбавку, в інший підрозділ або на іншу посаду, виплату надбавки припиняють. В окремих випадках при переведенні працівника встановлені раніше йому надбавки можуть зберігати на підставі мотивованого подання керівника структурного підрозділу, із зазначенням про це у відповідному наказі.

3. Порядок встановлення надбавок завідувачам кафедр

- 3.1. Встановлення надбавок завідувачам кафедр здійснюють щорічно з урахуванням позицій кафедр, які вони очолюють, у загальноуніверситетському рейтингу кафедр за попередній рік, та ступеня виконання обов'язкових показників, зазначених у додатку до їхнього контракту.

- 3.2. Сумарний розмір усіх надбавок завідувача кафедри $H_{зав.каф.}$ (%) обчислюють за формулою:

$$H_{зав.каф.} = H_{зав.каф.}^{max} * k_{зав.каф.},$$

де $H_{зав.каф.}^{max}$ – максимально можливий сумарний розмір усіх надбавок завідувача кафедри з урахуванням інтегрального рейтингового індексу кафедри, %; $k_{зав.каф.}$ – ступінь виконання обов'язкових показників, зазначених у додатку до контракту, 0÷1.

- 3.3. Максимально можливий сумарний розмір усіх надбавок завідувача кафедри:
- яка увійшла до першої групи кафедр із високим рейтингом, не може перевищувати 150% його посадового окладу та розраховується за формулою:

$$H_{зав.каф.1}^{max} = 50 + \frac{I_{int_e} - 100}{I_{int_1} - 100} * 100$$

- яка увійшла до другої групи кафедр із середнім рейтингом, не може перевищувати величини $H_{зав.каф.2}^{max}$ (%), яка розраховується за формулою:

$$H_{зав.каф.2}^{max} = 10 + \frac{I_{int_e} - 50}{1,25}$$

де I_{int_e} – інтегральний рейтинговий індекс e -ї кафедри, завідувачу якої встановлюється надбавка, розрахований відповідно до Положення про рейтингування кафедр Національного університету «Львівська політехніка», %; I_{int_1} – інтегральний рейтинговий індекс кафедри, яка зайняла перше місце у рейтингу кафедр, %.

- 3.4. Завідувачам кафедр, які у рейтингу кафедр увійшли до третьої групи з низьким рейтингом, надбавки не встановлюють.
- 3.5. Новопризначеним завідувачам кафедр та завідувачам новостворених кафедр надбавки встановлюють в індивідуальному порядку.
- 3.6. Подання про встановлення надбавок завідувачам кафедр вносять директори навчально-наукових інститутів (ННІ) після затвердження та оприлюднення рейтингів кафедр.

4. Порядок встановлення надбавок директорам навчально-наукових інститутів

- 4.1. Встановлення надбавок директорам ННІ здійснюють щорічно з урахуванням позицій кафедр, які входять до складу очолюваних ними інститутів, у загальноуніверситетському рейтингу кафедр за попередній рік, та ступеня виконання обов'язкових показників, зазначених у додатку до контракту.
- 4.2. Сумарний розмір усіх надбавок директора інституту $H_{\text{дир.ННІ}}$ (%) обчислюється за формулою:

$$H_{\text{дир.ННІ}} = H_{\text{дир.ННІ}}^{\text{max}} * k_{\text{дир.ННІ}}$$

де $H_{\text{дир.ННІ}}^{\text{max}}$ – максимально можливий сумарний розмір усіх надбавок директора інституту з урахуванням середнього інтегрального рейтингового індексу кафедр, %; $k_{\text{дир.ННІ}}$ – ступінь виконання обов'язкових показників, зазначених у додатку до контракту, $0 \div 1$.

- 4.3. Максимально можливий сумарний розмір усіх надбавок директора ННІ:
 - якщо середній інтегральний рейтинговий індекс кафедр очолюваного ним інституту становить 100% і більше, не може перевищувати 150% його посадового окладу та розраховується за формулою:

$$H_{\text{дир.ННІ1}}^{\text{max}} = 100 + \frac{\overline{I \text{int}}_i - 100}{\overline{I \text{int}}^{\text{max}} - 100} * 50$$

- якщо середній інтегральний рейтинговий індекс кафедр очолюваного ним інституту є в діапазоні від 50% до менше 100%, не може перевищувати величини $H_{\text{дир.ННІ2}}^{\text{max}}$ (%), яка розраховується за формулою:

$$H_{\text{дир.ННІ2}}^{\text{max}} = \overline{I \text{int}}_i,$$

де $\overline{I \text{int}}_i$ – середній інтегральний рейтинговий індекс кафедр i -го інституту, директору якого встановлюється надбавка, %; $\overline{I \text{int}}^{\text{max}}$ – максимальне серед значень середнього інтегрального рейтингового індексу кафедр навчально-наукових інститутів, %.

- 4.4. Новопризначеним директорам ННІ та директорам новостворених ННІ надбавки встановлюють в індивідуальному порядку.
- 4.5. Подання про встановлення надбавок директорів ННІ вносить проректор після затвердження та оприлюднення рейтингів кафедр.

5. Критерії та порядок преміювання працівників Університету

- 5.1. Преміювання працівників Університету здійснюють за виконання завдань, робіт, функцій тощо, відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи підрозділу чи Університету загалом.

5.2. Преміювання здійснюють за:

- високі показники результативності (зокрема, в освітній та науковій діяльності, підготовці кадрів, розвитку міжнародної співпраці, формуванні контингенту здобувачів вищої освіти, профорієнтаційній роботі, науковій роботі зі студентами тощо);
- сумлінне, якісне виконання посадових та інших покладених на працівника обов'язків, високий професіоналізм;
- оперативність та якісне виконання робіт;
- успішне виконання планових (поточних та/або додаткових) завдань;
- вчасне/дострокове виконання завдань;
- ініціативний, творчий підхід до роботи;
- багаторічну сумлінну працю;
- підсумками роботи;
- результатами фінансово-господарської діяльності університету;
- значний внесок в зміцнення матеріально-технічної бази університету, забезпечення економії матеріальних та фінансових ресурсів;
- в інших випадках за рішенням ректора.

5.3. Питання про преміювання працівників університету порушує керівник структурного підрозділу; у поданні зазначають критерії, наведені у п.5.2., конкретні підстави для преміювання, а також запропонований розмір премії. Форму подання наведено у Додатку 1.

5.4. Рішення про преміювання та розмір премії приймає ректор.

5.5. Подання про преміювання науково-педагогічних, наукових, інженерно-технічних працівників, а також осіб з числа навчально-допоміжного персоналу кафедр погоджують з директором ННІ. Усі подання передають у бухгалтерію (відділ оплати праці).

5.6. Подання про преміювання працівників загальноуніверситетських підрозділів погоджують з профільним проректором. Усі подання передають у бухгалтерію (відділ оплати праці).

6. Критерії та порядок преміювання науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників Університету за основним місцем праці

6.1. Преміювання науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників Університету за основним місцем праці здійснюють також відповідно до критеріїв, наведених у Додатку 2.

6.2. Питання про преміювання науково-педагогічних, педагогічних та інженерно-технічних працівників порушує завідувач кафедри. Подання оформлюють відповідно до Додатку 3, погоджують з директором ННІ та передають помічнику ректора для погодження з відповідними підрозділами університету. У разі преміювання авторського колективу подання оформлюють відповідно до Додатку 4.

6.3. Питання про преміювання заступників директорів та працівників дирекцій навчально-наукового інституту порушує директор ННІ.

6.4. Питання про преміювання наукових працівників порушує керівник науково-дослідної роботи за погодженням із завідувачем кафедри та заступником начальника планово-фінансового відділу по НДЧ. Подання оформлюють відповідно до Додатку 3, погоджують з директором ННІ та передають помічнику ректора для погодження з відповідними підрозділами університету. У разі преміювання авторського колективу подання оформлюють відповідно до Додатку 4.

7. Порядок встановлення інших виплат

7.1. Матеріальну допомогу можуть надавати працівникам Університету:

- на оздоровлення під час щорічної відпустки;
- у разі смерті їхніх близьких та рідних (батьків, чоловіка /дружини, дітей);
- у разі скрутного матеріального становища.

7.2. Матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, надають в розмірі не більше одного посадового окладу на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

7.3. Матеріальну допомогу на оздоровлення науково-педагогічним, педагогічним працівникам, працівникам науково-технічної бібліотеки та музею надають відповідно до затверджених Кабінетом Міністрів України переліків посад, у розмірі посадового окладу при наданні щорічної відпустки.

7.4. Матеріальну допомогу надають за основним місцем праці.

7.5. Надання матеріальної допомоги іншим працівникам здійснюють за заявою працівника, у якій викладено підстави для її надання. Рішення про надання матеріальної допомоги приймає ректор.

Проректор з науково-педагогічної роботи
та стратегічного розвитку

Головний бухгалтер

Голова профкому працівників

Начальник юридичного відділу



Л.В. Жук

А.Є. Мельник

Р.С. Колодій

А.М. Мороз

Додаток 1

Зразок подання про преміювання для працівника

Ректору

Національного університету

«Львівська політехніка»

проф. Бобалу Ю.Я.

Подання

Відповідно до «Положення про матеріальне заохочення та інші виплати працівникам Національного університету «Львівська політехніка» прошу преміювати

_____ посада, прізвище, ім'я та по-батькові (повністю)

за _____
_____ зазначають критерії, наведені у п.5.2,

_____ зазначають конкретні підстави для преміювання,

у розмірі _____
_____ зазначають розмір премії

Завідувач кафедри/Керівник структурного підрозділу

Прізвище та ініціали

[Дата]

[Віза директора інституту] /[Віза профільного проректора]]

**Критерії для преміювання.
Розмір премій та умови преміювання**

1. Захисти дисертаційних робіт працівниками Львівської політехніки:

1.1. Захист дисертації на здобуття ступеня доктора наук у віці:

- до 40 років. Виплачують премію розміром **3 мінімальні заробітні плати**;
- понад 40 років. Виплачують премію розміром **2 мінімальні заробітні плати**;

Подання на преміювання оформлюють після отримання диплому доктора наук. Подання візує завідувач відділу докторантури та аспірантури.

У разі використання працівником для підготовки дисертації навчання в докторантурі, творчої відпустки чи переходу на посаду старшого наукового співробітника і захисту дисертації після встановленого терміну, розмір премії зменшується на 50 %.

1.2. Захист дисертації на здобуття ступеня доктора філософії (кандидата наук):

- під час навчання в аспірантурі. Виплачують премію розміром **1,5 мінімальної заробітної плати** (після зарахування випускника аспірантури на роботу у Львівську політехніку);
- у віці до 30 років здобувачами, які працювали над дисертаціями поза аспірантурою. Виплачують премію розміром **1 мінімальна заробітна плата**.

Подання на преміювання оформлюють після отримання диплому доктора філософії (кандидата наук). Подання візує завідувач відділу докторантури та аспірантури.

2. Опублікування наукових статей у наукових періодичних виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних Scopus, Web of Science, зокрема в журналах «Nature» або «Science». Подання про преміювання за опублікування статті формують по кожній статті окремо. Наукова стаття повинна бути відображена у вказаних базах даних і класифікуватись ними саме як стаття (article) або огляд.

У поданні необхідно вказати інформацію про творчий внесок усіх співавторів (у разі написання статті авторським колективом).

Преміювання здійснюють за умови зазначення в статті приналежності автора до Львівської політехніки.

Премію розраховують на весь авторський колектив. Розмір премії кожному з авторів-працівників Львівської політехніки визначають пропорційно до величини творчого внеску.

При опублікуванні наукової статті в журналі, що за результатами ранжування Web of Science або Scopus належить:

- до квартилю Q1 – розмір премії становить **4 мінімальні заробітні плати**;
- до квартилю Q2 – розмір премії становить **3 мінімальні заробітні плати**;
- до квартилю Q3 – розмір премії становить **1,5 мінімальні заробітні плати**;
- до квартилю Q4 – розмір премії становить **0,75 мінімальної заробітної плати**;

При опублікуванні статті в журналах «Nature» або «Science» – розмір премії становить **4,5 мінімальні заробітні плати**;

Якщо журнал входить до наукометричних баз даних Scopus та Web of Science, премію встановлюють за вищим квартилем.

Якщо журнал відноситься до декількох областей знань (тематичних категорій) і відповідно попадає в них в різні квартилі, то премію встановлюють за вищим квартилем.

3. Отримання нагороди «Scopus Awards Ukraine» або «Web of Science Award Ukraine»

Преміювання здійснюють за умови відображення приналежності лауреата до Львівської політехніки. Розмір премії – **1 мінімальна заробітна плата**.

4. Внесення наукового журналу до наукометричних баз даних Scopus, Web of Science.

Головному (відповідальному) редактору, заступнику головного редактора та відповідальному секретареві, які є працівниками Львівської політехніки, виплачують премію розміром **1 мінімальна заробітна плата** кожному.

Подальші премії – розміром **1 мінімальна заробітна плата** (головному (відповідальному) редактору, заступнику головного редактора та відповідальному секретареві) – виплачують у разі зростання квартилю журналу Q на одну позицію, починаючи з Q3.

Наприклад, у разі, якщо журнал належав у 2019 р. до квартилю Q4, у 2020 р. – до Q3, у 2021 р. – Q4, й у 2022 р. – знову Q3, тоді премію у 2022 р. не виплачують. Наступну премію встановлюють лише у разі, якщо квартиль журналу зросте до Q2.

У разі наявності двох і більше заступників головного редактора журналу у поданні вказують творчий внесок кожного. Подання візує головний редактор.

5. Видання наукового журналу, що належить до наукометричних баз даних Scopus та/або Web of Science:

Видання наукового журналу (засновником/співзасновником та видавцем якого є Львівська політехніка), що належить до наукометричних баз даних Scopus та/або Web of Science. Головному (відповідальному) редактору, заступнику головного редактора та відповідальному секретареві, які є працівниками Львівської політехніки, виплачують премію **розміром 1 мінімальна заробітна плата** кожному. Премію виплачують після виходу кожного номеру. У разі наявності двох і більше заступників головного редактора журналу у поданні вказують творчий внесок кожного. Подання візує головний редактор.

6. Видання монографії за рішенням Вченої ради Львівської політехніки або за кордоном англійською мовою (обсягом не менше, ніж 10 обліково-видавничих аркушів), крім монографій, виданих за кошти університету. Розмір премії – **1 мінімальна заробітна плата** на весь авторський колектив.

У разі видання колективної монографії творчий внесок претендента на преміювання розраховують з урахуванням творчого внеску усього авторського колективу (відповідно до змісту монографії загалом, а не розділу, автором якого є претендент).

7. Здобуття закордонних наукових грантів (крім індивідуальних грантів та стипендій на стажування, спільних науково-дослідних проектів під егідою МОН України, грантів на видання публікацій), спільних контрактів. Премію встановлюють керівнику гранту, контракту. Подання потрібно завізувати у завідувача відділу науково-організаційного супроводу наукових досліджень. Розмір премії залежить від обсягу гранту, контракту (підтверджується візою бухгалтерії про надходження коштів на рахунок університету) і становить:

– **1 мінімальна заробітна плата** у разі, якщо обсяг фінансування гранту/контракту для Львівської політехніки не менше ніж 500 тис. грн.

– **2 мінімальні заробітні плати** у разі, якщо обсяг фінансування гранту/контракту для Львівської політехніки дорівнює не менше ніж 1000 тис. грн.

8. Викладання курсів зі спеціальних дисциплін англійською мовою іноземним студентам.

Подання про преміювання формують по кожній дисципліні окремо. У поданні необхідно вказати: а) кількість студентів у групі; б) кількість годин, відведених на дисципліну; в) інформацію про відсотковий внесок усіх викладачів (у разі викладання дисципліни різними викладачами). Розмір внеску кожного з викладачів визначає завідувач кафедри і відображає його у поданні. Розмір премії – **1 мінімальна заробітна плата** на весь викладацький колектив дисципліни за семестр.

Подання погоджує начальник навчально-методичного відділу.

9. Підготовка студента(-ів)/аспіранта(-ів) – переможця(-ів) Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей, II туру Всеукраїнської студентської олімпіади, міжнародних олімпіад чи конкурсів, проведених закордоном:

Подання про преміювання за перемогу у *Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей* формує начальник науково-дослідної частини, за перемогу у *II турі Всеукраїнської студентської олімпіади* формує начальник відділу забезпечення функціонування системи управління якістю освіти Львівської політехніки, на підставі щорічних наказів Міністерства освіти і науки України про результати відповідного Конкурсу/Олімпіади. Розмір премії становить:

- 1-2 переможці – **0,5 мінімальної заробітної плати;**
- 3 і більше переможців – **0,75 мінімальної заробітної плати.**

За підготовку переможця міжнародної олімпіади чи конкурсу, проведених закордоном, встановлюють премію розміром:

- 1-2 переможці – **0,75 мінімальної заробітної плати;**
- 3 і більше переможців – **1 мінімальна заробітна плата.**

10. Результативність виступів студентів на спортивних змаганнях (чемпіонат регіону, чемпіонат України) науково-педагогічним працівникам виплачують премію розміром:

- за підготовку переможців універсиади або чемпіонату України:
 - 1-2 переможці – **0,5 мінімальної заробітної плати;**
 - 3 і більше переможців – **0,75 мінімальної заробітної плати.**
- за підготовку:
 - майстра спорту міжнародного класу – **2 мінімальні заробітні плати;**
 - майстра спорту – **1,5 мінімальної заробітні плати.**

До подання додають копії відповідних підтверджувальних документів.

11. Удосконалення матеріально-технічної бази (приладів, обладнання) через залучення спонсорських коштів. Премію виплачують у разі придбання приладів на суму понад 100 000 грн. (підтверджується візою бухгалтерії про внесення приладів/обладнання на баланс університету), у розмірі **1,5 мінімальної заробітні плати.**

12. Успішна реалізація інноваційних проектів та стартапів. Премію виплачують керівнику інноваційного проекту/стартапу, частку (або укладену угоду про майбутню частку) у якому має Львівська політехніка, і який отримав фінансування (зокрема через конкурси та проекти) на суму:

- понад 50 000 грн. – у розмірі **1 мінімальної заробітної плати**;
- понад 100 000 грн. – у розмірі **1,5 мінімальної заробітної плати**.

До подання додають копію довідки з бухгалтерії про створення підприємства або виписки з банку про рух коштів, а також роздруковану інформацію з джерела публічного висвітлення (інтернет-сторінки).

13. Комерціалізація об'єктів права інтелектуальної власності, власником яких є ЗВО (обсягом не менше ніж 100 тис. грн.)

Премію у розмірі **1 мінімальної заробітної плати** виплачують на підставі договору. До подання додають копію довідки з бухгалтерії.

14. Отримання сертифікату про акредитацію освітньої програми з визначенням «зразкова». Премію у розмірі посадового окладу виплачують гарантові освітньої програми.

15. Зайняття найвищих позицій в загальноуніверситетському рейтингу науково-педагогічних працівників (рейтинг НПП університету). Кількість осіб для преміювання визначає ректор (за поданням проректора) – залежно від розміру економії фонду оплати праці.

Додаток 3
Зразок подання про преміювання для працівника

Ректору
Національного університету
«Львівська політехніка»
проф. Бобалу Ю.Я.

Подання

Відповідно до «Положення про матеріальне заохочення та інші виплати працівникам Національного університету «Львівська політехніка» прошу преміювати

посада, прізвище, ім'я та по-батькові (повністю)

за

зазначають підставу для преміювання відповідно до критеріїв, зазначених у Додатку 2 до цього Положення

Завідувач кафедри/Керівник науково-дослідної роботи

Прізвище та ініціали

[Дата]

[Віза директора інституту]

Додаток 4
Зразок подання на преміювання для авторського колективу

Ректору
Національного університету
«Львівська політехніка»
проф. Бобалу Ю.Я.

Подання

Відповідно до «Положення про матеріальне заохочення та інші виплати працівникам Національного університету «Львівська політехніка» прошу преміювати штатних працівників Університету відповідно до їхнього творчого внеску в роботу авторського колективу:

1. [Посада, прізвище, ім'я, по батькові] – ___% [Підпис]
2. [Посада, прізвище, ім'я, по батькові] – ___% [Підпис]
- ...

за _____

зазначають підставу для преміювання відповідно до критеріїв, зазначених у Додатку 2 до цього Положення

Інші учасники авторського колективу з числа працівників інших організацій та їхній творчий внесок:

3. [Прізвище та ініціали] – ___%
4. [Прізвище та ініціали] – ___%
- ...

Завідувач кафедри/Керівник науково-дослідної роботи

Прізвище та ініціали

[Дата]

[Віза директора інституту]