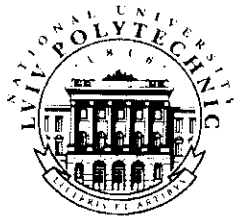
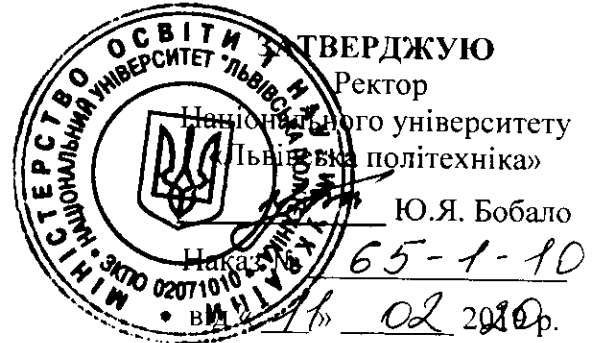


Міністерство освіти і науки України



Національний університет
«Львівська політехніка»



Стандарт забезпечення якості

освітньої діяльності та вищої освіти

СВО ЛП 04.07

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАОХОЧЕННЯ

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ, НАУКОВИХ
ТА ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ДОКТОРАНТІВ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

Ухвалено


Вченою радою

Національного університету
«Львівська політехніка»

Протокол № 60 від «23» грудня 2019 р.

Львів

	Посада	ПІБ	Підпис
Розроблено	Проректор з НІР та стратегічного розвитку	Жук Л.В.	
	Керуючий справами	Ятчишин Ю.Й.	
Перевірено	ПКЯ, проректор НІР	Давидчак О.Р.	
Редакція 1			Ст. 1 з 12

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

1. Загальні засади

1.1. Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових, інженерно-технічних працівників та докторантів Національного університету «Львівська політехніка» (далі – Положення) розроблене згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 790 від 22 серпня 2005 р., наказом МОН України № 557 від 26 вересня 2005 р., іншими нормативно-правовими актами України та Статутом Національного університету «Львівська політехніка».

1.2. Метою Положення є підвищення педагогічної, наукової та творчої активності науково-педагогічних, педагогічних, наукових, інженерно-технічних працівників (далі – Працівників) та докторантів Національного університету «Львівська політехніка».

1.3. Положення визначає критерії та порядок матеріального заохочення штатних Працівників та докторантів Національного університету «Львівська політехніка».

2. Порядок і джерела матеріального заохочення

2.1. Матеріальне заохочення Працівників та докторантів університету здійснюється шляхом преміювання – на підставі наказу ректора – відповідно до критеріїв, наведених у Додатку 1.


2.2. Питання про преміювання Працівників та докторантів порушується поданням керівників структурних підрозділів на ім'я ректора. Подання оформлюється відповідно до Додатку 2 цього положення, погоджується з директором інституту та передається керуючому справами для погодження з відповідними підрозділами університету. У разі преміювання авторського колективу подання порушується на весь авторський колектив із обов'язковим вказанням творчого внеску усіх співавторів та погоджується завідувачем кафедри та директором інституту.

2.3. Подання про преміювання наукових працівників вносить керівник науково-дослідної роботи за погодженням із завідувачем кафедри. Подання візує заступник начальника планово-фінансового відділу (кімн. 302-б головного корпусу).

2.4. Подання про преміювання докторантів після погодження розглядаються стипендійною комісією університету.

2.5. Подання порушуються за результатами попереднього календарного та поточного року.

2.6. Подання на преміювання науково-педагогічного працівника не порушується у разі, якщо виконана робота, зазначена у Додатку 1 цього Положення, планувалась згідно із індивідуальним планом викладача, або на час виконання цієї роботи встановлювалась надбавка.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

2.7. Матеріальне заохочення завідувачів кафедр здійснюється шляхом преміювання, а також встановлення надбавок:

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);
- за складність, напруженість роботи.

2.8. Встановлення надбавок завідувачам кафедр здійснюється 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 контракту.

При цьому сумарний розмір усіх надбавок завідувача кафедри $H_{зав.каф}$ (%) обчислюється 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, $0 \div 1$.

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, %.

Завідувачам кафедр, які у рейтингу кафедр увійшли до третьої групи з низьким рейтингом, надбавки не встановлюються.

2.9. Новопризначеним завідувачам кафедр та завідувачам новостворених кафедр надбавки встановлюються в індивідуальному порядку.

2.10. Подання про встановлення надбавок завідувачам кафедр вносять директори навчально-наукових інститутів після затвердження та оприлюднення рейтингів кафедр.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

2.11. Встановлення надбавок директорам навчально-наукових інститутів здійснюється щорічно з урахуванням позицій кафедр, які входять до структури очолюваних ними інститутів, у загальноуніверситетському рейтингу кафедр за попередній рік, та ступеня виконання обов'язкових показників, зазначених у додатку до контракту.

При цьому сумарний розмір усіх надбавок директора інституту $H_{\text{дир.ін-ту}}$ (%) обчислюється за формулою:

$$H_{\text{дир.ін-ту}} = H_{\text{дир.ін-ту}}^{\max} * k_{\text{дир.ін-ту}},$$

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

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:

$$H_{\text{дир.ін-ту1}}^{\max} = 100 + \frac{\overline{I \text{int}_i} - 100}{\overline{I \text{int}}^{\max} - 100} * 50,$$


– якщо середній інтегральний рейтинговий індекс кафедр очолюваного ним інституту є в діапазоні від 50% до менше 100%, не може перевищувати величини $H_{\text{дир.ін-ту2}}^{\max}$ (%), яка розраховується за формулою:

$$H_{\text{дир.ін-ту2}}^{\max} = \overline{I \text{int}_i},$$

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

2.12. Новопризначеним директорам навчально-наукових інститутів та директорам новостворених навчально-наукових інститутів надбавки встановлюються в індивідуальному порядку.

2.13. Джерелом матеріального заохочення є кошти фонду оплати праці в межах його економії.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

Додаток 1

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. Виплачується премія розміром **3 мінімальні заробітні плати**;
- понад 40 років. Виплачується премія розміром **2 мінімальні заробітні плати**;

Подання на преміювання оформлюється 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. Виплачується премія розміром **1,5 мінімальної заробітної плати** (після зарахування випускника аспірантури до підрозділу університету);
- у віці до 30 років здобувачами, які працювали над дисертаціями поза аспірантурою. Виплачується премія розміром **1 мінімальна заробітна плата**.

Подання на преміювання оформлюється 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.

Подання про преміювання за опублікування статті формується 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 здійснюється за умови зазначення в статті приналежності автора до Львівської політехніки.

Премія розраховується на весь авторський колектив. Розмір премії кожному з авторів-працівників Львівської політехніки визначається пропорційно до величини творчого внеску.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

При опублікуванні наукової статті в журналі, що за результатами ранжування *Web of Science* або *Scopus* в окремій тематичній категорії (за величиною *Impact Factor* або *SJR*) 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, що не відносяться до жодного з квартилів, розмір премії становить **0,75 мінімальної заробітної плати**.

Якщо журнал входить до наукометричних баз даних *Scopus* та *Web of Science*, премія встановлюється за вищим квартилем.

Якщо журнал відноситься до декількох областей знань (тематичних категорій) і відповідно попадає в них в різні квартилі за значенням *Impact factor* (IF) або *SJR*, то премія встановлюється за вищим квартилем.

3. Досягнення значення h-індексу в наукометричній базі даних Scopus, що дорівнює 10 і вище.

Преміювання здійснюється за умови відображення у профілі автора приналежності до Львівської політехніки. Розмір премії – **1,0 мінімальна заробітна плата**.

Подальші премії виплачуються у разі кожного наступного зростання h-індексу на одну позицію – у розмірі **0,75 мінімальної заробітної плати**.


**Для того щоб знайти квартиль журналу в окремій тематичній категорії, потрібно зробити такі кроки:*

У SCImago JR (Scopus):

1. Зайти з комп'ютера на адресу <http://scimagojr.com> та ввести у пошуковій стрічці назву журналу або ISSN.
2. Серед результатів пошуку обрати відповідний журнал.
3. З'явиться таблиця, де зазначено (за роками та за тематичними категоріями журналу) відповідний квартиль, та рейтинг журналу.

У Journal Citation Reports (Web of Science):

1. Зайти з комп'ютера (в мережі університету) на сайт www.webofknowledge.com;
2. Вгорі натиснути третю вкладку **Journal Citation Reports**;
3. У новому вікні, що з'явилося, ввести назву журналу у пошуковій стрічці *Enter a journal name* і обрати у випадяючому переліку відповідний журнал. Таким чином зайти на профіль журналу. У новому вікні, що з'явилося, обрати вкладку *Rank*. З'явиться таблиця, де зазначено (за роками та за тематичними категоріями журналу) відповідний квартиль, та рейтинг журналу.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

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

Преміювання здійснюється за умови відображення приналежності лауреата до Львівської політехніки. Премія виплачується лауреату у розмірі **1 мінімальної заробітної плати**.

5. 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, виплачується премія у розмірі **1 мінімальна заробітна плата** кожному.

Подальші премії – розміром **1 мінімальна заробітна плата** (головному (відповідальному) редактору, заступнику головного редактора та відповідальному секретареві) – виплачуються у разі зростання квартилю журналу Q на одну позицію, починаючи з Q3. У разі, якщо журнал належав у 2016 р., наприклад, до квартилю Q4, у 2017 р. – до Q3, у 2018 р. – Q4, у 2019 р. знову Q3, тоді премія виплачується лише у 2017 р. (за зростання квартилю на одну позицію), а наступна премія – лише за умови, якщо квартиль журналу зросте до Q2.

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


6. Видання наукових журналів:

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

7. Підготовка наукових та навчально-методичних видань:

7.1. 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 становить **1 мінімальна заробітна плата** на весь авторський колектив.

У разі видання колективної монографії творчий внесок претендента на преміювання розраховується, враховуючи творчий внесок авторського колективу (відповідно до змісту монографії загалом, а не розділу, автором якого є претендент).

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

7.2. Розроблення і встановлення на сервері віртуального навчального середовища повного комплексу електронного методичного забезпечення навчальної дисципліни (робоча програма, конспект лекцій, тести, методичні вказівки до робіт за робочою програмою). Розмір премії становить **1 мінімальна заробітна плата** на весь авторський колектив.

Клопотання порушується у разі повного забезпечення дисципліни електронними навчально-методичними матеріалами, отримання сертифікату Електронного навчально-методичного комплексу на розроблене електронне методичне забезпечення та після проходження успішної апробації у навчальному процесі (*підтверджується підписами директора інституту дистанційного навчання та проректора з науково-педагогічної роботи та інформатизації*).


Премія розподіляється між Працівниками згідно з довідкою про творчий внесок, підписаною завідувачем кафедри.

8. 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. Премія встановлюється 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.

9. Викладання курсів зі спеціальних дисциплін англійською мовою. Подання про преміювання формується по кожній дисципліні окремо. У поданні необхідно вказати інформацію про внесок усіх викладачів (у разі викладання дисципліни різними викладачами, наприклад, у разі читання лекцій одним викладачем, а проведення практичних/лабораторних робіт іншим викладачем). 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 підтверджується підписом начальника навчально-методичного відділу)

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

10. 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:

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, встановлюється премія розміром:


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

11. Результативність виступів студентів на спортивних змаганнях (чемпіонат регіону, чемпіонат України) науково-педагогічним працівникам виплачується премія 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 мінімальні заробітні плати.**

До подання додаються копії відповідних підтверджуючих документів.

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

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07


13. Успішна реалізація інноваційних проектів та стартапів. Премія виплачується 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 мінімальні заробітні плати**.

До подання додається копія довідки з бухгалтерії про створення підприємства або виписки з банку про рух коштів, а також роздрукована інформація з джерела публічного висвітлення (інтернет-сторінки).

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

Премія у розмірі **1 мінімальної заробітної плати** виплачується на підставі договору. До подання додається копія довідки з бухгалтерії.

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

Додаток 2

Зразок подання на преміювання для працівника

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

ПОДАННЯ

Згідно з Положенням про матеріальне стимулювання науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка» (далі – *Положення*) прошу преміювати _____

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

за _____
значається підстава для преміювання відповідно до критеріїв, зазначених у Додатку 1 до цього Положення


Повідомляю, що відповідно до вимог п.2.6. Положення, виконана робота не запланована згідно з індивідуальним планом роботи викладача (*якщо подання стосується науково-педагогічного працівника*) та не вказана у контракті.

Завідувач кафедри

[*Прізвище та ініціали*]

[*Дата*]

[*Віза директора інституту*]

	Національний університет «Львівська політехніка»	
	Система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти	
	Положення про матеріальне заохочення науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка»	СВО ЛП 04.07

Додаток 3

Зразок подання на преміювання для авторського колективу

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

ПОДАННЯ

Згідно з Положенням про матеріальне стимулювання науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інженерно-технічних працівників і докторантів Національного університету «Львівська політехніка» (далі – *Положення*) прошу преміювати авторський колектив з числа штатних працівників Університету відповідно до творчого внеску¹:

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

...

за _____
ззначається підстава для преміювання відповідно до критеріїв, зазначених у Додатку 1 до цього Положення

Повідомляю, що відповідно до вимог п.2.6. Положення, виконана робота не запланована згідно з індивідуальним планом роботи викладача (*якщо подання стосується науково-педагогічного працівника*) та не вказана у контракті.

Завідувач кафедри

[Прізвище та ініціали]

[Дата]

[Віза директора інституту]

¹ Творчий внесок зазначається для усіх співавторів, включно із зовнішніми працівниками. Преміювання здійснюється лише штатних працівників Університету