МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
Національного університету
«Чернігівська політехніка»
25.10.2021 р., протокол № 10

Введено в дію наказом ректора
від «25» жовтня 2021 року №190

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання працівників Національного університету «Чернігівська політехніка»

зі змінами, внесеними згідно із рішенням Вченої ради від 03.07.2023, протокол №8, та наказом ректора №110/ВС від 03.07.2023
зі змінами, внесеними згідно із рішенням Вченої ради від 22.12.2023, протокол №14, та наказом ректора №245/ВС від 22.12.2023

Чернігів 2021

1. Загальні положення

1.1. Положення про преміювання працівників Національного університету «Чернігівська політехніка» (надалі – Положення про преміювання) вводиться з метою стимулювання праці працівників, посилення зацікавленості працівників Університету в досягненні кращих результатів у праці, зміцнення трудової дисципліни, підвищення якості виконання завдань.

1.2. Преміювання працівників проводиться за результатами діяльності за місяць, квартал або рік, виходячи із фінансового стану Університету. Преміювання здійснюється на основі службових записок керівників структурних підрозділів, адресованих ректорату Університету.

1.3. Внесення змін до цього Положення здійснюється за взаємною згодою сторін.

2. Критерії оцінки праці та умови преміювання

2.1. Преміювання за результатами роботи проводиться диференційовано відповідно до передбачених цим Положенням критеріїв оцінки виконання функціональних обов'язків та умов преміювання.

№ з/п	Категорії працівників	Критерії оцінки праці та умови преміювання	Обліковий період, за результатами якого виплачується премія	Розмір премії
1.	Ректорат: ректор, проректори, головний бухгалтер, керівники структурних підрозділів	Зразкове виконання своїх службових обов'язків, впровадження в практику освітнього процесу прогресивних форм і методів навчання, вимогливість і принциповість у роботі, ініціативність, інтенсивність та новаторство у праці.	Щомісячно	до 1-го посадового окладу
		Поліпшення кінцевих результатів фінансово-господарської діяльності, забезпечення підготовки спеціалістів	За квартал	до 3-х посадових окладів
2.	Науково-педагогічні та педагогічні працівники	За постійне підвищення кваліфікації, інтенсивність у праці.	Щомісячно	до 1-го посадового окладу
		Результати роботи за рік та особистий внесок у організацію та забезпечення освітнього процесу, виконання науково-дослідних робіт.	За рік	до 1-го посадового окладу
		Підготовка статей в науково-метричних базах Scopus та Web of Science	Публікація статті	До 3-х посадових окладів
		Підготовка до друку навчального посібника або підручника	Вихід з друку	до 2-х посадових окладів
3.	Заступники керівників	Зразкове виконання своїх	Щомісячно	до 1-го

№ з/п	Категорії працівників	Критерії оцінки праці та умови преміювання	Обліковий період, за результатами якого виплачується премія	Розмір премії
	структурних підрозділів, заступники директорів Фахових коледжів завідувачі відділень, завідувач практикою, керівник фізичного виховання, завідувач майстернею, заступники директорів ННІ та деканів	службових обов'язків, впровадження в практику освітнього процесу прогресивних форм і методів навчання, вимогливість і принциповість в роботі, ініціативність, інтенсивність та новаторство у праці. Результати роботи за рік та особистий внесок у організацію та забезпечення освітнього процесу, виконання науково-дослідних робіт, організаційно-виховного процесу, проведення наукових та методичних конференцій, олімпіад, конкурсів, впровадження нових технологій управління, навчальних і наукових досліджень. Економне витрачання коштів		посадового окладу
4.	Керівники допоміжних підрозділів та служб і їх заступники, завідувач господарством Фахового коледжу	Зразкове виконання своїх службових обов'язків, вміння працювати з людьми, вимогливість і принциповість та інтенсивність в роботі	За результатами роботи за місяць	до 1-го посадового окладу
5.	Працівники АГР	За виконання та перевиконання виробничих завдань	За результатами роботи за місяць	до 1-го посадового окладу
6.	Інші працівники Університету (працівники навчального відділу, юридичного відділу, бухгалтерії, відділу кадрів, загального відділу навчально-допоміжного персоналу, редакційно-видавничого відділу, бібліотеки, методисти, диспетчери, секретар навчальної частини, Фахового коледжу, секретар директора Фахового коледжу, акомпаніатор, фельдшер)	Зразкове виконання своїх службових обов'язків (дисци-плінованість, вчасне і якісне виконання регламентованих робіт тощо), ініціативність у праці, інтенсивність праці.	Щомісячно	до 1-го посадового окладу
7.	Керівники та виконавці наукових досліджень та розробок, які фінансуються	За виконання і перевиконання планових завдань відповідно до календарних планів та/або	По завершенню етапу/етапів досліджень та	до 3-х посадових окладів

№ з/п	Категорії працівників	Критерії оцінки праці та умови преміювання	Обліковий період, за результатами якого виплачується премія	Розмір премії
	за рахунок коштів державного бюджету чи третіх осіб	технічних завдань	розробок	
8.	Голова спеціалізованої вченої ради, вчений секретар	За підсумками роботи спеціалізованої вченої ради за рік	За рік	до 2-х посадових окладів
9.	Відповідальний секретар приймальної комісії, заступники відповідального секретаря, уповноважена особа приймальної комісії з питань прийняття та розгляду електронних заяв, бригадири приймальної комісії, голова відбіркової комісії, відповідальний секретар відбіркової комісії	За виконання обов'язків з прийому документів, проведення конкурсного відбору і оформлення особових справ здобувачів вищої освіти	Кожного місяця на період прийому документів	до 1-го посадового окладу

(пункти 2.1.3, 2.1.4 та 2.1.7 зі змінами, внесеними згідно з рішенням Вченої ради від 22.12.2023, протокол №14, та наказом ректора № 245/ВС від 22.12.2023)

2.2. Керівникам здобувачів, які працюють в Університеті та дисертації яких успішно захистили кандидатську або докторську дисертацію не пізніше одного року після закінчення аспірантури або докторантури, за успішний захист кандидатських чи докторських дисертацій може виплачуватись премія у розмірі до одного посадового окладу.

Керівникам здобувачів ступеня доктора філософії та доктора наук, які успішно виконують індивідуальний план наукової роботи, після звітування за підсумками навчального року може виплачуватись премія у розмірі до 0,5 посадового окладу за кожного здобувача.

(доповнено абзацом другим пункт 2.2 Положення згідно з рішенням Вченої ради від 03.07.2023, протокол №8, та наказом ректора № 110/ВС від 03.07.2023)

2.3. Здобувачам, які успішно захистили кандидатські або докторські дисертації не пізніше одного року після закінчення аспірантури або докторантури та продовжують працювати в Університеті, за рахунок коштів спеціального фонду, не пізніше одного року після захисту, може виплачуватись одноразова премія у розмірі до одного посадового окладу (за кандидатську дисертацію) та двох посадових окладів (за докторську дисертацію).

2.4. За результатами оцінювання науково-педагогічних працівників Університету, працівникам, які посіли перші місця рейтингу може виплачуватись одноразова премія у розмірі:

- перша п'ятірка рейтингу – до 1-го посадового окладу;
- друга п'ятірка рейтингу – до 50% посадового окладу;
- друга десятка рейтингу – до 25% посадового окладу.

2.5. Працівникам Університету до ювілейних дат (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90-річчя) може виплачуватись премія у розмірі до одного посадового окладу, з урахуванням особистого вкладу працівника в розвиток та здобутки Університету;

до святкових дат: Міжнародний жіночий день, День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День Перемоги), День захисників і захисниць України, а також професійних свят може виплачуватись премія у розмірі до 50 % посадового окладу з урахуванням особистого вкладу працівника в розвиток та здобутки Університету.

2.6. Преміювання за результатами роботи проводиться в межах фонду заробітної плати за відсутності заборгованості з виплати заробітної плати, загальнообов'язкових платежів, а також за наявності фінансових можливостей.

2.7. Працівникові може виплачуватися одноразове заохочення за виконання особливо важливого завдання. Виплата заохочення проводиться за наказом ректора у розмірі до одного посадового окладу.

2.8. Преміювання працівників, які працюють в Університеті за сумісництвом, у тому числі внутрішніх сумісників, здійснюється за рішенням ректорату та профспілкових комітетів Університету за умови наявності фінансових можливостей.

2.9. Премія працівникам при невиконанні критеріїв оцінки праці та умов преміювання не виплачується.

2.10. Працівник може бути позбавлений премії за невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків, порушення трудової дисципліни та Правил внутрішнього розпорядку Університету.

3. Порядок нарахування та виплати премії

3.1. Підставою для нарахування премії є наказ ректора Університету.

3.2. Премії за звітний період виплачуються не пізніше місячного строку після закінчення звітного періоду.

3.3. Працівникам, які відпрацювали неповний звітний період у зв'язку з призовом на військову службу, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням за скороченням штатів та іншими поважними причинами, виплата премії проводиться за фактично відпрацьований час у даному звітному періоді.

За дні перебування у відрядженні премія нараховується та виплачується працівникам у повному обсязі згідно цього Положення.

3.4. Працівникам, які прийняті на роботу в звітному періоді, премія може бути нарахована за відпрацьований час в цьому періоді за поданням їх безпосередніх керівників.

3.5. Здобувачам вищої освіти денної форми навчання за успіхи в навчанні, участь у громадській, спортивній та науковій діяльності премія може виплачуватись відповідно як за рахунок стипендіального фонду, так і за рахунок коштів спеціального фонду.

3.6. Позбавлення або зниження розміру премії з причин, зазначених у п. 2.10 цього Положення, здійснюється за рішенням ректорату на підставі службових записок керівників структурних підрозділів, з обов'язковим зазначенням причин та оформляється наказом ректора Університету. Позбавлення або зниження розміру премії проводиться лише у звітному періоді, в якому були допущені недоліки.