Міністерство освіти і науки України

Відокремлений структурний підрозділ «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»

ПОГОДЖЕНО
Голова первинної профспілкової організації
Відокремленого структурного підрозділу «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»
_____ Олександра ТОКАРЕВА

ЗАТВЕРДЖЕНО
Директор
Відокремленого структурного підрозділу «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»
_____ Ганна ШЕМЕЛЮК

ПОЛОЖЕННЯ

про матеріальне заохочення та преміювання працівників Відокремленого структурного підрозділу «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка»

Розглянуто та схвалено
Зборами трудового колективу
Відокремленого структурного
підрозділу «Технічний фаховий
коледж Національного університету
«Львівська політехніка»
Протокол № 1 від «03» 03 2025

ЛЬВІВ – 2025

1. МЕТА

Матеріальне заохочення та преміювання – це спонукання персоналу до ефективної діяльності матеріальними, переважно грошовими засобами, стимулами.

Положення запроваджується у Відокремленому структурному підрозділі «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка» (далі - Технічний фаховий коледж) з метою:

- мотивації високоефективної праці педагогічного, адміністративно-управлінського і обслуговуючого персоналу;
- стимулювання всебічного розвитку здібностей і творчої ініціативи персоналу;
- поліпшення якісних характеристик персоналу.

Ефективне матеріальне заохочення персоналу сприятиме розвитку Технічного фахового коледжу, зміцненню його позицій на ринку освітніх послуг.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Організація матеріального заохочення та преміювання працівників Технічного фахового коледжу ґрунтується на державних, галузевих та внутрішньо-коледжівських нормативно-правових актах, угодах, положеннях, а саме:

1. Кодекс законів про працю України.
2. Закон України «Про освіту».
3. Закон України «Про вищу освіту».
3. Закон України «Про фахову передвищу освіту».
4. Постанови Кабінету Міністрів України, зокрема №790 від 22 серпня 2005р.
5. Накази Міністерства освіти і науки України, зокрема №557 від 26 вересня 2005 р.
6. Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка».
7. Колективний договір Відокремленого структурного підрозділу «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка».

Це положення розроблено з урахуванням вищевказаних чинних законодавчих та нормативно-правових документів.

3. ДЖЕРЕЛА КОШТІВ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ТА ПРЕМІЮВАННЯ

Згідно з п.п. 9.6-9.7 Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка», затвердженого 22 грудня 2020 року ректором Національного університету «Львівська політехніка» фінансування діяльності Технічного

фахового коледжу є фінансування Міністерством освіти і науки України (загальний фонд), в тому числі освітні субвенції, спеціальний фонд.

Коштами спеціального фонду є:

1) кошти, отримані за надання освітніх послуг (навчання на денній та хаочній формах, підготовчих курсах, підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців) відповідно до укладених договорів;

2) плата за надання додаткових послуг у сфері освіти, фізичної культури та спорту, побуту тощо;

3) кошти, отримані за науково-дослідні, пошукові та інші роботи (послуги), виконані Технічним фаховим коледжем на замовлення юридичних і фізичних осіб;

4) плата за оренду майна;

5) кошти, отримані від реалізації матеріальних цінностей;

6) плата за гуртожиток;

7) доброчинні внески, пожертвування, отримані від юридичних і фізичних осіб;

8) інші надходження, які не заборонені законодавством України.

Бюджетні кошти та інші надходження на утримання Технічного фахового коледжу, передбачені Положенням про Відокремлений структурний підрозділ «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка», повинні використовуватися на відшкодування матеріальних та прирівняних до них витрат, на виконання робіт (надання послуг), що відповідають профілю закладу, на виплату заробітної плати, стипендій, створення необхідної матеріально-технічної бази, соціальний розвиток та матеріальне стимулювання трудового колективу відповідно до законодавства України.

Технічний коледж самостійно використовує бюджетні та кошти спеціального фонду відповідно до загального кошторису, що затверджується Міністерством освіти і науки України, у підпорядкуванні якого перебуває заклад освіти.

Отже, джерелами коштів на матеріальне заохочення та преміювання працівників Технічного фахового коледжу є бюджетне фінансування та кошти спеціального фонду.

4. ОРГАНІЗАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ТА ПРЕМІЮВАННЯ

Матеріальне заохочення та преміювання є важливою і відповідальною складовою кадрової політики Технічного фахового коледжу. Організація матеріального заохочення буде ефективною лише за умови послідовної реалізації системного підходу до цієї справи, врахування внутрішніх, зовнішніх, об'єктивних і суб'єктивних чинників. Матеріальне заохочення працівників Технічного фахового коледжу здійснюється шляхом преміювання – на підставі наказу директора – відповідно до критеріїв, наведених у Додатку.

4.1. Складові системи матеріального заохочення та преміювання

Система матеріального заохочення включає:

- надбавки за високі досягнення у праці, класність;
- надбавки за престижність професії;
- надбавки за почесне та спортивне звання;
- надбавки за виконання особливо важливої роботи;
- надбавки за складність та напруженість у роботі;
- надбавки за професійну майстерність;
- доплати за вчене звання та науковий ступінь;
- доплати за суміщення професій (посад);
- доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- доплати за розширення зон обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт;
- доплати за відхилення від нормальних умов праці;
- оплату за трудовим договором за роботи, що не входять до посадових обов'язків;
- премії за досягнення в роботі;
- премії з нагоди свят та ювілейних дат;
- премії за якість і терміновість підготовки Технічного фахового коледжу до навчального року, зимового періоду;
- повне або часткове відшкодування витрат на розвиток педагогічної майстерності педагогічного персоналу (підвищення кваліфікації, надання творчої відпустки, службові відрядження на наукові конференції, семінари);
- грошову винагороду за сумлінну працю педагогічним працівникам (у розмірі до одного посадового окладу);
- матеріальну допомогу на оздоровлення педагогічним працівникам при наданні щорічної відпуски у розмірі місячного посадового окладу;
- допомогу на оздоровлення непедагогічним працівникам у зв'язку з погіршенням матеріального становища;
- матеріальну допомогу ветеранам праці – пенсіонерам.

4.2. Надбавки до посадових окладів за високі досягнення у праці та за виконання особливо важливої роботи

Встановлюються директором Технічного фахового коледжу відповідно до чинного законодавства. Зазначені надбавки в частині їх розміру та терміну дії переглядаються в міру необхідності за поданням заступників директора, керівників структурних підрозділів.

4.3. Доплати за суміщення та сумісництво посад, професій

Встановлюються за умови суміщення посадових обов'язків (професій) на період суміщення в межах, що передбачені відповідними законодавчими і нормативними актами України. За відсутності обмежень щодо граничних розмірів доплат, вони встановлюються директором Технічного фахового коледжу.

4.4. Доплати за наукові ступені та вчені звання

Встановлюються педагогічним та науково-педагогічним працівникам у відповідному розмірі до посадового окладу (тарифної ставки) при наявності наукового ступеня (вченого звання), передбаченого кваліфікаційними вимогами. За наявності у педагогічного працівника двох або більше наукових ступенів (вчених звань), доплата встановлюється за одним (вищим) ступенем (званням).

4.5. Доплати за збільшення обсягу робіт

Встановлюються педагогічним працівникам та іншим категоріям персоналу, які поряд зі своїми посадовими обов'язками виконують додаткові відповідальні функції. Ці доплати встановлюються на обмежений період (до одного року) або на період чинності трудового договору.

Іншим категоріям персоналу доплати за збільшення обсягу робіт встановлюються за фактичне зростання виконуваних робіт. Це роботи, що пов'язані, наприклад, зі збільшенням контингенту студентів, підготовкою додаткової звітної документації тощо.

4.6. Доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Цей вид доплат не є властивим для педагогічних працівників. Використовується в окремих випадках, наприклад, за тривалої (понад один місяць) відсутності працівника у зв'язку з відрядженням чи хворобою.

4.7. Доплати за відхилення від нормальних умов праці

Встановлюються за результатами атестації робочих місць. Доплати за роботу в шкідливих умовах праці встановлюються у розмірі 12% посадового окладу (тарифної ставки), а за роботу в особливо шкідливих умовах – 24% посадового окладу (тарифної ставки).

Атестація робочих місць здійснюється відповідно до діючих галузевих рекомендацій.

4.8. Надбавки за професійну майстерність

Встановлюються працівникам з метою стимулювання підвищення професійної майстерності і посилення їх матеріальної зацікавленості та відповідальності за якість виконуваних робіт.

Розміри надбавок за професійну майстерність встановлюються диференційовано у відсотках до тарифної ставки працівника за поданням керівників структурних підрозділів з урахуванням тарифних розрядів (класності) та рівня майстерності.

4.9. Оплата робіт, що не входять до посадових обов'язків педагогічних працівників

Регулюється спеціальним контрактом, який укладають директор Технічного фахового коледжу і виконавець на обмежений термін. Розмір оплати встановлюється у відсотках до посадового окладу в залежності від обсягів, актуальності виконуваних робіт.

4.10. Доплата за особливі умови роботи

Встановлюється працівникам за умови роботи, що відхиляються від нормальних і пов'язані з ненормованим робочим днем, багатозмінним режимом роботи, роботою в нічний час, підвищеною інтенсивністю праці, роз'їзним характером праці, роботою у вихідні та святкові дні. Зазначена доплата встановлюється диференційовано в залежності від рівня відхилення від нормальних умов праці за поданням керівника структурного підрозділу і максимальними розмірами не обмежується.

4.11. Надбавки за вислугу років

Встановлюються педагогічним та науково-педагогічним працівникам Технічного фахового коледжу у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від безперервного стажу педагогічної роботи у таких розмірах:

понад 3 роки – 10%
понад 10 років – 20%
понад 20 років – 30%

4.12. Надбавки за престижність

Встановлюються директором Технічного фахового коледжу педагогічним та науково-педагогічним працівникам коледжу у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки).

Граничний розмір надбавки педагогічним працівникам становить 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), мінімальний розмір – не менше 5%.

Надбавка в граничному розмірі до 30%, тобто від 20% до 30% включно, встановлюється керівнику, його заступникам, посади яких відносяться до посад педагогічних працівників, викладачам закладів фахової передвищої та вищої освіти, які викладають предмети згідно з Державним стандартом загальної середньої освіти (Постанова КМУ № 373 від 23.03.2011 р.)

4.13. Премії за досягнення в роботі

Рішення про преміювання працівників Технічного фахового коледжу приймає директор на підставі обґрунтованого подання заступників директора, керівників структурних підрозділів (служб).

Розмір премії кожному окремому працівнику встановлюється відповідно до особистого внеску працівника, критерій і немає обмежень в межах річного фонду заробітної плати.

Види преміювання і категорії працівників, що підлягають преміюванню,наведено нижче:

№ п/п	Види преміювання	Категорії персоналу
1	За підсумками наукової, навчальної, навчально-методичної та фінансово-господарської діяльності за місяць, квартал, півріччя, рік	Працівники Технічного фахового коледжу, в тому числі й сумісники
2	За результатами проведення заходів, спрямованих на підтримку і розвиток іміджу і ділової репутації Технічного фахового коледжу (організація та участь у проведенні конференцій, конкурсів, олімпіад тощо), у зв'язку із захистом дисертації, присвоєнням вченого звання, звання «заслужений»	Педагогічний, адміністративно-управлінський персонал, студенти, інші категорії персоналу, які задіяні у проведенні заходів
3	За підсумками діяльності структурних підрозділів, які забезпечують позабюджетні фінансові надходження	Працівники структурних підрозділів, діяльність яких спрямована на формування позабюджетних фінансових надходжень
4	За підсумками роботи з надання платних послуг населенню	Персонал та працівники, які сприяють цій діяльності
5	За якість і терміновість підготовки Технічного фахового коледжу до навчального року, зимового періоду, виконання звітів фінансово-господарської діяльності, додаткових господарських робіт	Працівники служб з обслуговування навчального процесу, в тому числі й сумісники
6	За виконання особливо важливих завдань	Працівники Технічного фахового коледжу
7	З нагоди ювілейних дат Технічного фахового коледжу, державних та професійних свят	Працівники Технічного фахового коледжу
8	З нагоди ювілейних дат працівників: при досягненні 50, 60, 65, 70,75, 80 років	Працівники Технічного фахового коледжу

Преміювання директора Технічного фахового коледжу здійснюється за погодженням ректора Національного університету «Львівська політехніка», інших працівників – директором Технічного фахового коледжу за поданням керівників відповідних підрозділів (служб).

Преміювання (п. 1-5) встановлюється за відповідними показниками (додаються).

Всі види преміювання і матеріальні заохочення розповсюджуються на всіх працівників Технічного фахового коледжу. Можуть також розповсюджуватися й на працівників, які працюють за сумісництвом.

Повністю премії позбавляються працівники, які мали догану.

Працівники, які мали недоліки в роботі або порушили трудову дисципліну, можуть бути позбавлені премії частково за період, в якому були виявлені ці недоліки чи порушення.

4.14. Відшкодування витрат на розвиток педагогічного персоналу

Відшкодовуються частково або повністю за рахунок коштів Технічного фахового коледжу ті витрати на розвиток персоналу, які відповідають цілям розвитку Технічного фахового коледжу (підвищення кваліфікації; творчі відпустки; відрядження на наукові конференції, семінари, стажування тощо).

Такі витрати включаються в загальний кошторис і відшкодовуються в межах, передбачених кошторисом.

4.15. Виплати працюючим ветеранам праці до ювілейних дат

Педагогічним працівникам, які працюють в системі освіти 10 і більше років, при виповненні 50 років від дня народження, а також при досягненні пенсійного віку виплачується грошова винагорода в розмірі посадового окладу.

Особам пенсійного віку, які продовжують працювати на повну ставку, винагорода за тривалу сумлінну працю в розмірі посадового окладу може виплачуватися також при досягненні 50, 60, 65, 70 років.

4.16. Матеріальна допомога працівникам у зв'язку з погіршенням матеріального становища

В окремих випадках, коли у працівника істотно погіршується матеріальне становище або різко зростають витрати (наприклад, істотне зростання витрат при народженні дитини, важкому захворюванні працівника, смерті близьких родичів), директор Технічного фахового коледжу може надати матеріальну допомогу в розмірі залежно від рівня погіршення матеріального становища.

4.17. Матеріальна допомога ветеранам праці – пенсіонерам

Ветеранам праці, які працювали в коледжі понад 10 років і вийшли на пенсію, за рішенням Педагогічної ради Технічного фахового коледжу може надаватися матеріальна допомога в залежності від стану пенсіонера, фінансових можливостей Технічного фахового коледжу та з урахуванням окладу тієї посади, з якої працівник вийшов на пенсію.

Додаток 1

Критерії для преміювання педагогічних та науково-педагогічних працівників ВСП «Технічний фаховий коледж Національного університету «Львівська політехніка» за результатами педагогічної діяльності

Розмір премій та умови преміювання

1. Захисти дисертаційних робіт працівниками коледжу:

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.

У разі використання працівником для підготовки дисертації творчої відпустки чи 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**;

✓ 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).

Інші критерії для преміювання педагогічних та науково-педагогічних працівників:

✓ належний науково-методичний рівень організації освітнього процесу в Технічному фаховомуколеджі;

✓ апробація, застосування інноваційних підходів, технологій, методів навчання в освітньому процесі;

✓ належний рівень і своєчасна підготовка навчально-методичного забезпечення теоретичних курсів, програм навчальної практики;

✓ активна участь у профорієнтаційній роботі Технічного фахового коледжу;

✓ підготовка навчальних посібників, хрестоматій, практикумів, методичних рекомендацій тощо;

✓ проведення наукового дослідження з відповідної проблематики;

✓ наявність монографій (одноосібних, колективних), наукових статей (виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз даних, окрім Web of Science, Scopus; в інших закордонних виданнях; у фахових виданнях України; в

інших виданнях України), матеріалів, тез доповідей (на міжнародних і вітчизняних конференціях);

- ✓ інші наукові видання (словники, переклади наукових праць, науковий коментар, бібліографічний покажчик тощо);
- ✓ участь у виконанні індивідуальних або колективних грантів в рамках проєктів;
- ✓ робота зі студентами – підготовка студентів до олімпіад (районних, обласних, всеукраїнських, міжнародних); керівництво науковою роботою студентів; спільні публікації; керівництво студентськими гуртками; підготовка студентів для участі у Всеукраїнських конкурсах студентських наукових робіт; організація громадської роботи студентів тощо;
- ✓ активна участь у науково-методичних семінарах, читаннях, конференціях Технічного фахового коледжу;
- ✓ активна участь у громадському житті Технічного фахового коледжу, заходах, що проводяться у закладі;
- ✓ сумлінність, організованість, відповідальність у виконанні службових і педагогічних обов'язків;
- ✓ тактовність, дотримання норм педагогічної етики у взаєминах зі студентами, батьками, колегами.