

КОЛЕДЖ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ  
«КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ РИНКОВИХ ВІДНОСИН»

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою ВНЗ «Київський  
університет ринкових відносин»

„31” 08 2022

Протокол № 1

**ЗАТВЕРДЖУЮ:**

Ректор ВНЗ «Київський університет  
ринкових відносин»



Триша Черевань

2022

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про преміювання за професійну та наукову активність науково-педагогічних**  
**і педагогічних працівників**  
**Коледжу ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»**

Київ 2022

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про преміювання за професійну та наукову активність науково-педагогічних і педагогічних працівників (далі – Положення) розроблено відповідно до Статуту ВНЗ «Київський університет ринкових відносин» (далі - Університет) та Положення Коледжу ВНЗ «Київський університет ринкових відносин» (далі - Коледжу).

1.2. Положення запроваджується з метою мотивації до науково-фахової активності науково-педагогічних і педагогічних працівників (далі – працівників) Коледжу, стимулювання всебічного розвитку здібностей і їх творчої ініціативи, забезпечення ефективної реалізації комплексу поставлених закладом освіти пріоритетних завдань.

1.3. Працівники Коледжу преміюються за якісне, своєчасне та виконання в повному обсязі виконання покладених на них обов'язків у науковій сфері, а також із урахуванням їх творчої ініціативи, особистого внеску в досягнення загальних результатів науково-дослідної роботи закладу вищої освіти.

1.4. Преміювання працівників здійснюється у межах затвердженого в кошторисі фонду оплати праці.

## **2. ПОКАЗНИКИ ПРЕМІЮВАННЯ ТА РОЗМІРИ ПРЕМІЙ**

2.1. Науково-педагогічним і педагогічним працівникам Університету за результатами професійної та наукової активності премія може надаватися за місяць, квартал, півріччя, навчальний рік.

2.2. Премії за підсумками професійної та наукової діяльності виплачуються працівникам, які перебувають у штаті закладу освіти, та сумлінно й якісно відпрацювали повний відповідний місяць, квартал, півріччя, рік.

2.3. За результатами освітньої та наукової роботи у відповідний період для визначення розміру премії враховуються такі показники:

- виконання наукових заходів, передбачених планами роботи закладу освіти та відповідних структурних підрозділів;
- виконавська дисципліна (якісне, своєчасне та в повному обсязі виконане доручення керівництва закладу освіти, структурних підрозділів);
- дотримання трудової дисципліни;
- високі показники наукової та професійної активності за рейтингом, який складається із загальної кількості балів за закінченими видами робіт, що відносяться до відповідних напрямів діяльності. Рейтинг науково-педагогічних працівників визначається за результатами навчального року та враховує специфіку професійної діяльності за основними напрямками діяльності науково-педагогічних та педагогічних працівників: науково-дослідна робота; професійний розвиток; викладацька діяльність.

Відповідно до вимог Міністерства освіти і науки України, що стосуються рівня наукової та професійної активності науково-педагогічних працівників кожен науково-педагогічний працівник повинен мати наукові публікації у періодичному виданні, що входить у перелік наукових фахових видань України, та/або авторських свідоцтв, та/або патентів загальною кількістю не менше п'яти досягнень за останні п'ять років. Обов'язком кожного науково-педагогічного

працівника є впродовж року публікувати одну статтю у періодичному виданні, віднесеному до переліку наукових фахових видань України, та/або отримання авторського свідоцтва, та/або патенту. Преміювання працівників здійснюється за умови перевиконання ними загальних встановлених норм здійснення наукової роботи.

2.4. Розмір премії залежить від виконання показників, зазначених попередньо, та особистого внеску в загальні результати наукової роботи і визначається президентом Університету відносно базового чи розрахункового посадового окладу.

2.5. Премія за досягнення в окремих напрямках професійної та наукової діяльності може виплачуватися працівникам:

- за наукові публікації у періодичному виданні, що входить до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection, рекомендованих МОН;

- за наукові публікації у наукових виданнях, віднесених до переліку наукових фахових видань України, та/або авторських свідоцтв, та/або патентів загальною кількістю п'ять досягнень (якщо більш, ніж одна стаття за навчальний рік);

- за наукове керівництво (консультування) здобувача (в т.ч. співробітника Університету), який одержав документ про присудження наукового ступеня;

- за успіхи в науково-дослідній роботі зі студентами (керівництво студентом, який посів призове місце, або робота у складі організаційного комітету /журі/ апеляційної комісії Міжнародної студентської олімпіади II–III етапу, Всеукраїнської студентської олімпіади II етапу, II туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт);

- за підготовку та видання підручників, навчальних посібників;

- за отримання авторських свідоцтв та/або патентів;

- за підвищення рівня володіння англійською мовою на рівні B2 для забезпечення освітнього процесу для здобувачів освіти з числа іноземних громадян за акредитованими освітніми програмами.

2.6. Підвищення посадового окладу може здійснюватися за умови захисту кандидатської, дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії, докторської дисертації, а також їх керівникам і науковим консультантам.

2.7. Розмір премії залежить від особистого вкладу працівника в досягнення загальних результатів роботи Університету, проводиться за поданням керівників структурних підрозділів і визначається президентом Університету.

### **3. ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ**

3.1. Підставою для преміювання науково-педагогічних і педагогічних працівників є наказ ректора або зміни у штатному розписі, де зазначається розмір премії як надбавка до заробітної плати на навчальний рік.

3.2. У поданні про преміювання кожної кандидатури зазначаються підстави для преміювання, вид премії, рекомендовану премію з урахуванням розмірів, визначених цим Положенням.

3.3. Адміністрація закладу освіти має право вимагати детальний звіт і документ про підтвердження проведеної працівником освітньої, науково-

дослідної та викладацької роботи, на основі чого проводиться преміювання.

#### **4. ПІДСТАВИ ДЛЯ НЕВИПЛАТИ ПРЕМІЙ**

4.1. Звільнення науково-педагогічних і педагогічних працівників з роботи, крім звільнень у зв'язку:

- з виходом на пенсію;
- за станом здоров'я;
- з випадками передбаченими п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП України;
- у порядку переведення;
- з переходом на виборну посаду.

4.2. Невчасне (неналежне) виконання працівником посадових обов'язків у науковій сфері та інших напрямках діяльності (освітній, позааудиторній, викладацькій тощо).

4.3. Накладання на працівника заходів дисциплінарного стягнення (на термін дії цього стягнення).

4.4. Притягнення працівника до кримінальної або адміністративної відповідальності (у випадках передбачених чинним законодавством). Виплата премії здійснюється за умови, коли офіційно підтверджено непричетність підозрюваної особи до скоєння правопорушення.

4.5. Рішення про зменшення розміру премії або позбавлення у повному обсязі оформлюється наказом ректора на підставі поданих клопотань про позбавлення премії (повністю або частково), в яких зазначаються конкретні причини, які стали підставою для цього.