ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Приватного закладу
"Інститут "Харківська школа архітектури"
протокол № 5 від 12.07. 2024 року

ВВЕДЕНО В ДІЮ
Наказом ректора Приватного закладу
"Інститут "Харківська школа архітектури"
№ 7 від 12.07.2024 року
_____ І. МАЦЕВКО

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРИВАТНОГО ЗАКЛАДУ "ІНСТИТУТ "ХАРКІВСЬКА ШКОЛА АРХІТЕКТУРИ"

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про преміювання працівників Приватного закладу "Інститут "Харківська школа архітектури" (далі – Інститут) розроблено у відповідності до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-18, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95, Статуту Інституту, Колективного договору між роботодавцем і трудовим колективом Інституту, Правил внутрішнього розпорядку Інституту та встановлює порядок визначення розмірів, нарахування та виплати премій працівників Інституту.

1.2. Преміювання працівників Інституту проводиться з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності працівників за доручену роботу або поставлені завдання.

1.3. Працівникам можуть встановлюватись такі види премій:
1) премія за результатами щорічного оцінювання діяльності;
2) премія за особистий внесок у розвиток та стійкість Інституту.

2. Порядок визначення розміру премії, нарахування та виплати премій працівнику

2.1. Фонд преміювання формується у відсотках до посадових окладів за штатним розписом та/або у грошовому вимірі згідно сум, затверджених кошторисом за рахунок економії фонду оплати праці.
Для преміювання працівників за участь у підготовці грантової заявки та реалізації програми гранту додатково можуть бути використані гроші з грантових надходжень.

2.2. Підставою для преміювання працівників є наказ ректора Інституту.

2.3. У наказі про преміювання вказується сума та/або відсоток до посадового окладу, яка/який спрямовується на виплату премії кожному працівнику.

2.4. Розмір премії працівникам встановлюється ректором Інституту за поданням керівників структурних підрозділів або відповідальних осіб за конкретний вид робіт за погодженням проректора з науково-педагогічної роботи.

2.5. Проректору з науково-педагогічної роботи розмір премії встановлюється ректором Інституту.

2.6. Максимальний розмір премії не обмежується, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

2.7. Допускається одночасна виплата декількох видів премій.

2.8. Ректор / проректор з науково-педагогічної роботи має право вимагати детальний звіт про проведену працівником роботу, у зв'язку з якою рекомендується провести преміювання.

2.9. Премія виплачується у строки визначенні чинним законодавством та внутрішніми нормативними документами Інституту.

2.10. Працівникам, що прийняті на роботу в місяці, за який проводиться преміювання, премія за відпрацьований час в першому місяці роботи може бути виплачена за рішенням керівника відповідного структурного підрозділу.

2.11. Премії виплачуються працівникам із заробітною платою, наступного за місяцем, за який проводиться преміювання.

2.12. Премії, що призначаються за результатами роботи за грудень, виплачуються разом із заробітною платою за другу половину грудня.

2.13. Премії не нараховуються працівникам за час відпусток, тимчасової непрацездатності та в інших випадках, коли згідно із законодавством виплати проводяться, виходячи із середньої заробітної плати.

2.14. Виплата премій працівникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призовом до лав Збройних сил України, переведенням на іншу роботу, виходом на пенсію, звільненням у зв'язку зі скороченням штатів та інших поважних причин, які передбачені трудовим законодавством, може виплачуватися за фактично відпрацьований ними час за поданням керівника відповідного структурного підрозділу та рішенням ректора.

2.15. Працівники повністю позбавляються премії за місяць, в якому до них були застосовані заходи дисциплінарного впливу, передбачені чинним законодавством.

3. УМОВИ ПРЕМІЮВАННЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ РОБОТИ

3.1. Основними показниками оцінки роботи педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників в цілях преміювання можуть бути:

- ініціативу принесення гранту, написання грантової заявки і перемога в грантовому конкурсі;
- участь у реалізації гранту;
- організація наукових і навчальних семінарів, круглих столів, івентів, конгресів, конференцій на загальнодержавному та міжнародному рівнях;

- якісне та своєчасне виконання наукових, науково-дослідних робіт;
- опублікування статті у виданнях, що цитуються в міжнародних наукометричних базах Scopus, Web of Science;
- видання підручників, навчальних посібників, монографій тощо;
- розробка навчальних курсів або їх частин;
- підготовка та успішне проведення ліцензійної чи акредитаційної експертизи освітньої програми;
- підготовка переможців Всеукраїнських і Міжнародних олімпіад, наукових конкурсів;
- активна участь у профорієнтаційній роботі зі вступниками, робота у приймальній (відбірковій) та інших комісіях Інституту;
- своєчасне та якісне виконання працівником своїх посадових обов'язків;
- інші показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

3.2. Основними показниками оцінки роботи інших працівників Інституту можуть бути:
- своєчасне і якісне виконання доручень, наказів, завдань, розпоряджень, значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- ініціативність у роботі;
- участь у реалізації грантів;
- участь у реалізації наукових і навчальних семінарів, круглих столів, івентів, конгресів, конференцій, які проходять на базі Інституту;
- участь у підготовці проведення ліцензійної чи акредитаційної експертизи освітньої програми;
- інші показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

3.3. Розмір премії кожного працівника залежить від показників, зазначених у пунктах 3.1.-3.2. цього Положення та особистого внеску у загальні результати роботи без обмеження розміру індивідуальних премій максимальними розмірами з урахуванням фактично відпрацьованого часу.