



ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені Володимира Гнатюка

Н А К А З

27.06.2023 р.

м. Тернопіль

№ 179

**Про затвердження Положення про  
преміювання працівників університету**

Відповідно до Законів України “Про освіту” від 23.05.1991 р. № 1060, “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556, “Про оплату праці” від 23.05 1995 р., постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України” від 26.09.2005 р. № 557 “Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ”, інших нормативно-правових актів, Статуту Університету та Колективного договору університету, рішення вченої ради університету від 27.06.2023 р. (протокол № 11),

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Положення про преміювання працівників університету (Положення додається).
2. Визнати таким, що втратив чинність наказ від 28.12.2020 р. № 299 “Про затвердження Положення про преміювання працівників університету”.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

**Підстава:** витяг з протоколу № 11 засідання вченої ради університету від 27.06.2023 року.

Ректор

Богдан БУЯК

**ПОГОДЖЕНО:**

Головний бухгалтер

Віктор САВЧИН

Начальник відділу кадрів

Уляна БЗОВСЬКА

Голова первинної профспілкової організації працівників

Анатолій ГРИГОРУК

В.о. уповноваженої особи з питань запобігання та виявлення корупції

Надія РАКІВСЬКА

Юрисконсульт

Володимир ІВАЩУК

**Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**вченою радою університету  
протокол № 11 від 27.06.2023 р.,  
уведене в дію наказом ректора  
від 27.06.2023 р. № 179**



**Ректор**

**Богдан БУЯК**

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про порядок преміювання працівників  
Тернопільського національного педагогічного  
університету  
імені Володимира Гнатюка**

**Тернопіль – 2023**

Положення про порядок преміювання працівників Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (далі –Положення) розроблено відповідно до Законів України “Про освіту” від 23.05.1991 р. № 1060, “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556, “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95, постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», наказу Міністерства освіти і науки України» від 26.09.2005 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», інших нормативно-правових актів, Статуту Університету та Колективного договору.

## **1. Загальні положення**

Положення розповсюджується на науково-педагогічних, педагогічних, наукових та інших працівників університету, з метою посилення зв'язку матеріального заохочення і підсумків роботи, матеріальної зацікавленості у високих результатах праці, підвищення її ефективності, пошуку резерву раціонального використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, поліпшення матеріального стану працівників університету, стимулювання високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, а також зміцнення трудової дисципліни.

1.1. Дане Положення визначає порядок преміювання працівників за підсумками роботи за місяць, квартал професорсько-викладацького складу, навчально-допоміжного, адміністративного та обслуговуючого персоналу, за якість та результативність роботи ініціативу, творчість, за сумлінне виконання службових обов'язків та високі досягнення у виробничій, навчально-методичній, науковій, виховній роботі впровадження в практику освітнього процесу досягнень передового педагогічного досвіду, за успіхи у планово-фінансовій, адміністративно-господарській роботі та іншій діяльності, безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів керівника за місяць, квартал, одноразове преміювання працівників за результатами роботи за рік. В окремих випадках може бути виплачена одноразова премія за виконання особливо важливої роботи, за підсумками роботи за рік, а також преміювання з нагоди загальнодержавних та професійних свят, до визначених та пам'ятних дат, до Дня Університету, до ювілейних дат з дня народження працівників, за багаторічну сумлінну працю, при виході на пенсію.

1.2. Положення поширюється на працівників, що займають посади у відповідності із штатним розписом і працюють в університеті за основним місцем роботи. В окремих випадках, за рішенням ректора, премії встановлюються і виплачуються сумісникам.

1.3. Це Положення вводиться з метою матеріального стимулювання працівників за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ними завдань, забезпечення належного рівня виконавської та трудової дисципліни.

1.4. Преміювання вводиться з метою посилення мотивації до праці працівників з урахуванням особистого внеску кожного члена колективу і зміцнення трудової та виконавчої дисципліни і спрямоване на посилення матеріальної зацікавленості і підвищення відповідальності працівників за якісне виконання своїх функціональних обов'язків, розвиток творчої активності й ініціативи в реалізації статутних завдань та поліпшення результатів діяльності університету.

1.5. Преміювання працівників здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи університету за підсумками роботи та пропорційно відпрацьованого часу за попередній період (місяць, квартал), поточний рік.

1.6. В окремих випадках за рішенням Ректора та у визначених ним розмірах можуть бути додатково заохочені працівники, які відзначились при виконанні встановлених завдань.



1.7. Преміювання працівників університету проводиться в межах наявних коштів на оплату праці, затверджених кошторисом на оплату праці по загальному та спеціальному фонду державного бюджету при наявності економії коштів по фонду заробітної плати, утвореної за рахунок листків непрацездатності працівників, тимчасово вільних посад, зарахування на посади фахівців нижчої категорії тощо, відповідно до особистого внеску кожного працівника у результати діяльності університету.

1.8. Преміювання здійснюється в межах наявних коштів, у разі відсутності кредиторської заборгованості із виплати заробітної плати, єдиного соціального внеску до загальнодержавних фондів соціального страхування та податків перед бюджетом, по сплаті за комунальні послуги та енергоносії, виплаті стипендії.

1.9. За сумлінну та плідну працю, значні наукові, навчальні і виробничі досягнення працівники університету можуть преміюватися на підставі наказів та інших розпорядчих документів Міністерства освіти і науки України.

## 2. Показники преміювання

2.1. Працівникам університету встановлюються такі види премій:

— поточні премії, (виробничі) що мають **систематичний** характер:

за виконання основних показників у роботі (виконання виробничих завдань та функцій) за результатами роботи за місяць, квартал, такі (виробничі) премії належать до додаткової заробітної плати. Премія що має систематичний характер за підсумками роботи за місяць, квартал включається до середнього заробітку при обчисленні його в усіх випадках, передбачених законодавством про оплату праці.

— премії що здійснюються раз на рік або мають **одноразовий** характер:

премії за виконання важливих та особливо важливих завдань (індивідуальні премії);

одноразові премії (заохочення), не пов'язані з конкретними результатами праці (преміювання з нагоди загальнодержавних та професійних свят, до визначних та пам'ятних дат, до Дня Університету, до ювілейних дат з дня народження працівників, за багаторічну сумлінну працю, при виході на пенсію).

Такі премії включаються до складу інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

2.2. Основними показниками, що враховуються для визначення розміру премій за результатами роботи за місяць, квартал, рік є:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією;
- якість та результативність роботи;
- безумовне виконання Правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів керівника;
- висока виконавська дисципліна;
- відсутність обґрунтованих зауважень контролюючих органів;
- ініціативність та результативність у роботі;
- трудова дисципліна.

## 3. Порядок призначення і виплати премій

3.1. Преміювання, передбачене Положенням, здійснюється в залежності від специфіки роботи, за результатами виконаних завдань або доручень, відповідно до особистого трудового внеску працівників в загальні результати за підсумками роботи за певний період (місяць, квартал, рік), за умов відсутності порушень виконавської та трудової дисципліни, упущень та недоліків у роботі.

3.2. Надання премій проводиться за наказом ректора та погодженням з профспілковим комітетом на підставі подання проректорів, деканів відповідних факультетів, керівників структурних підрозділів або профспілкового комітету;

3.3. Розмір премій може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в грошовому виразі або у фіксованому розмірі, що визначається від суми фактично існуючої економії фонду заробітної плати за попередній період (місяць, квартал).

3.4. Індивідуальні премії, що виплачуються працівникам максимальними розмірами не обмежується, але нараховуються в межах економії коштів за місяць, квартал, рік.

3.5. Розподіл премії між працівниками може здійснюватися з урахуванням посадових окладів, чисельності працівників підрозділів, індивідуального коефіцієнта рейтингової оцінки науково-педагогічного та наукового працівника, індивідуальних результатів праці чи трудового внеску в кінцеві результати роботи університету.

3.6. Преміювання ректора університету здійснюється за основні результати його безпосередньої діяльності на підставі письмового дозволу Міністерства освіти і науки України у межах наявних коштів на оплату праці.

3.7. Преміювання проректорів здійснюється за основні результати їх безпосередньої діяльності на підставі наказу ректора університету.

3.8. Преміювання керівників структурних підрозділів здійснюється за поданням проректорів за результати їх безпосередньої діяльності на підставі наказу ректора.

3.9. Премія працівникам університету нараховується за якість та результативність їх роботи за фактично відпрацьований час за попередній період (місяць, квартал) за поданням керівників структурних підрозділів та погодженням з проректорами за напрямками діяльності.

3.10. Для своєчасної підготовки проектів наказів на преміювання працівників, керівниками структурних підрозділів до бухгалтерії подаються службові записки щодо пропозицій по преміюванню з обґрунтуванням нарахування премії. Бухгалтерія готує зведений проект наказу про преміювання та забезпечує його погодження у наступному порядку: у профспілковому комітеті працівників університету, відділі кадрів, юридичному відділі, у керівництва університету.

3.11. Після затвердження ректором, наказ доводиться до відома керівників структурних підрозділів та подається до бухгалтерії для нарахування премії працівникам університету.

3.12. Премія виплачується в межах наявних коштів, що утворилися за рахунок економії коштів на оплату праці передбачених кошторисними призначеннями університету по загальному та спеціальному фонду державного бюджету. Невикористані в поточному місяці кошти включаються до преміального фонду наступного періоду поточного року.

#### **4. Критерії оцінки праці при преміюванні працівників**

4.1. Премії призначаються науково-педагогічним і науковим працівникам університету, для яких університет є основним місцем роботи.

4.2. Критеріями оцінки праці науково-педагогічних працівників при преміюванні за місяць, квартал є:

4.2.1. Сумлінне виконання функціональних посадових обов'язків, вияв творчої ініціативи, новизни ідей у розв'язанні наукових, навчальних, виховних, виробничих та інших завдань університету, використання нових інформаційних технологій у навчальному процесі.

4.2.2. Досягнення у підготовці науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації докторів наук та (або) кандидатів наук) для потреб університету.

4.2.3. Проведення роботи з удосконалення структури спеціальностей та спеціалізації університету.

4.2.4. Досягнення високих результатів у підвищенні ефективності та якості навчальної, методичної, науково-дослідної, виховної роботи.

4.2.5. Використання і пропаганда передового досвіду ведення навчального процесу.

4.2.6. Впровадження у навчальний процес і наукову діяльність сучасних методів навчання і досліджень.

4.2.7. Розроблення навчально-методичних комплексів та матеріалів для навчальних дисциплін та новостворених навчальних дисциплін (у тому числі для навчальних дисциплін дистанційних курсів), програм підвищення кваліфікації.

4.2.8. Створення освітніх програм за ступенем бакалавра та магістра (у т.ч. сертифікованих) з видачою подвійних дипломів університетів-партнерів.

4.2.9. Участь за дорученням ректора у міжнародних освітніх програмах.

4.2.10. Підготовка та проведення процедури ліцензування та акредитації спеціальностей.

4.2.11. Організація та проведення наукових, навчальних та виробничих семінарів, симпозіумів, конференцій, олімпіад, культурно-масових та спортивних заходів на обласному, загальнодержавному та міжнародному рівні;

4.2.12. Підготовка та достроковий захист дисертаційних робіт без відриву від виробництва (проведення навчального процесу).

4.2.13. Керівництво аспірантами, докторантами, що достроково подали та захистили дисертаційні роботи.

4.2.14. Видання монографій (у т.ч. електронні видання).

4.2.15. Видання та перевидання підручників, навчальних посібників і довідників.

4.2.16. Організація та проведення міжнародних теоретично-практичних курсів, стажувань науково-педагогічних (наукових) працівників і студентів.

4.2.17. Активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота у приймальній комісії.

4.2.18. Підготовка з числа студентів університету майстрів спорту та кандидатів у майстри спорту, а також переможців обласних, всеукраїнських і міжнародних олімпіад, конкурсів, турнірів, змагань.

4.2.19. Результати підведення підсумків за навчальний рік на підставі рейтингового оцінювання діяльності кафедр, деканатів.

4.2.20. Особистий внесок при укладанні договорів на підготовку кадрів з керівниками підприємств для подальшого працевлаштування студентів після закінчення університету, договорів про співпрацю з ВНЗ України, міжнародними ВНЗ.

4.2.21. Активна участь у забезпеченні якісного навчання студентів і слухачів.

4.2.22. Створення повноцінних навчальних лабораторій із відповідним методичним забезпеченням.

4.2.23. Проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно-виховної підготовки студентів, аспірантів, докторантів.

4.2.24. Систематичне виконання в межах Університету громадських обов'язків на добровільних та виборчих засадах.

4.2.25. Викладання додаткових навчальних дисциплін за програмами доуніверситетської підготовки, післядипломної освіти та ін. на високому навчальному рівні за умови надходження коштів на рахунок спеціального фонду університету.

4.2.26. Активна діяльність з категорією іноземних громадян та осіб без громадянства за умови надходження коштів на поточні валютні рахунки університету:

- якісне розроблення навчально-методичного забезпечення (у тому числі електронних комплексів навчальних дисциплін у системі Moodle),
- ефективне викладання навчальних дисциплін, курсів англійською мовою;
- реалізація додаткових освітніх компонентів, курсів на високому рівні;
- досягнення високої ефективності та якості навчальної, методичної, науково-дослідної, виховної роботи із здобувачами;
- застосування інноваційних технологій у навчанні;
- ефективне керівництво магістрантами, аспірантами, докторантами;
- проведення заходів, які поліпшують процес навчальної, науково-методичної, практичної, культурно-виховної підготовки студентів, аспірантів, докторантів.

4.3. Критеріями оцінки праці наукових працівників, які проводять наукові та науково-технічні розробки при преміюванні є:

4.3.1. Розробка нової та удосконалення існуючої технології, або нового технологічного процесу.

4.3.2. Виконання наукових досліджень на рівні світової новизни, що підтверджується патентом.

4.3.3. Підготовлена і надрукована монографія;

4.3.4. Впровадження у виробництво завершених наукових розробок з одержанням економічного ефекту.

4.3.5. Організація та зразкове методичне супроводження тематики науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт.

4.3.6. Інші наукові досягнення, які підтверджені науково-дослідною частиною університету.

4.3.7. Наукове керівництво або виконання обов'язків відповідального виконавця робіт за договорами, грантами при надходженні коштів на рахунок університету протягом року.

4.3.8. За успішну інноваційну роботу.

4.3.9. Річні премії призначаються науково-педагогічним і науковим працівникам університету, які за підсумками навчального року мають найкращі рейтингові показники по факультетах. Розподіл таких премій по факультетах в межах економії коштів здійснюється комісією яка призначається ректором.

4.4. Критеріями оцінки праці працівників університету, які не зазначені в попередніх категоріях при преміюванні є:

4.4.1. Своєчасне і якісне виконання планової та оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень.

4.4.2. Розроблення і запровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива та грошових коштів.

4.4.3. Економія матеріалів, енергоносіїв, а також поліпшення умов праці, техніки

безпеки та охорони праці, виробничої санітарії, протипожежної безпеки.

4.4.4. Додаткове залучення коштів до спеціального фонду (власні надходження ) у натуральній та грошовій формі з метою покращення матеріально-технічної бази університету.

4.4.5. Оперативне і якісне виконання позапланових робіт, особливо важливих завдань керівництва, термінових та додаткових робіт.

4.4.6. Впровадження, освоєння та використання новітніх технологій та техніки з досягненням економічного ефекту в структурних підрозділах університету.

4.4.7. Якісне і сумлінне виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур закупівель.

4.4.8. Забезпечення своєчасного та правильного подання фінансової, бюджетної, податкової та статистичної звітності.

4.4.9. Значні досягнення в роботі, високі показники діяльності.

4.4.10. Забезпечення надійної і безперебійної роботи устаткування.

4.4.11. Виконання графіків планово-попереджувальних ремонтів.

4.4.12. Своєчасне і якісне виконання виробничих завдань, безперебійне обслуговування та ремонт об'єктів, проведення технічних обслуговувань і поточних ремонтів автомобілів, відсутність простоїв машин, відсутність порушень правил дорожнього руху та трудової дисципліни.

4.4.13. Інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству України та цьому Положенню.

4.5. Працівники 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, виплата премій може здійснюватися за фактично відпрацьований час.

4.6. Премія працівникам Університету не виплачується за час відпусток, відрядження, тимчасової непрацездатності, навчання з метою підвищення кваліфікації, в тому числі за кордоном, а також в інших випадках, коли згідно з чинним законодавством виплати проводяться виходячи із середньої заробітної плати;

4.7. Преміювання працівників за результатами роботи за рік та одноразове преміювання.

4.7.1.Річна премія нараховується:

— працівникам за виконання особливо важливої роботи, які відпрацювали повний календарний рік за результатами виконання індивідуальних показників роботи працівника;

— працівникам, що не відпрацювали повний рік по причині:

звільнення з певних підстав: у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників, призовом на військову службу, виходом на пенсію, переходом на виборну посаду тощо;

повернення на роботу у зв'язку із закінченням військової чи альтернативної (невійськової) служби;

відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку.

4.7.2. Виплату річної премії працівникам, прийнятим на роботу протягом року, за який виплачують премію, визначають у розмірі пропорційно відпрацьованому часу в межах економії коштів на оплату праці.

4.8. Одноразове преміювання



4.8.1. Разові премії призначаються за рахунок економії фонду заробітної плати за рішенням ректора та здійснюється в кожному конкретному випадку з урахуванням особистого вкладу працівника. Підставою для призначення премії є подання (службова записка) керівника структурного підрозділу про виконання доручення працівником або колективом працівників за погодженням проректорів, в підпорядкуванні яких перебувають відповідні підрозділи.

4.8.2. Одноразове преміювання працівників може відбуватись за умови виконання особливо важливої роботи, за високі досягнення, за проведення ліцензування, за виконання обов'язків, пов'язаних з організацією і проведенням наукових, профорієнтаційних, мистецьких, іміджевих заходів.

4.8.3. Преміювання з нагоди державних і професійних свят та ювілейних дат у зв'язку з присвоєнням почесного звання, нагородженням орденом чи іншою державною нагородою.

4.8.4. За значний внесок у наукову, педагогічну, господарську та інші види діяльності, що здійснюються в університеті, штатним працівникам, що працюють за основним місцем роботи, може виплачуватися премія з нагоди ювілейних дат від дня народження. Граничний розмір премії до ювілейних дат не може перевищувати одного посадового окладу працівника. Проект наказу про преміювання працівників до ювілейних дат готується відділом кадрів на підставі подання керівника відповідного структурного підрозділу.

4.9. 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.

4.10. Працівникам, які звільнилися з роботи в місяці, за який проводиться преміювання, премія не виплачується, за винятком працівників, які вийшли на пенсію, звільнилися за станом здоров'я та з інших поважних причин, передбачених чинним законодавством України.

4.11. Ректору надається право позбавляти премії частково або повністю у разі порушення трудової, виробничої дисципліни і внутрішнього порядку.

4.11.1. Підставами для зниження розмірів чи позбавлення премій працівників можуть бути:

- причини, безпосередньо пов'язані з виробничою діяльністю (показниками основної роботи);
- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків;
- несвоєчасне і неякісне виконання покладених на них завдань і функцій;
- недотримання виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень розпоряджень, наказів, й інших організаційно-розпорядчих документів та завдань, неякісного їх виконання);
- наявності зауважень з боку керівництва університету, недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;
- порушення строків подання чи надання недостовірних звітних та інших даних,
- незабезпечення збереження майна університету;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки;
- у випадку притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

4.11.2 Критерії для депреміювання встановлюють залежно від категорій персоналу та специфіки їх діяльності.

4.11.3. Понижуючі критерії для педагогічних працівників університету:

- несвоєчасне або неякісне виконання завдань і своїх посадових обов'язків;

- невиконання планових показників університету;
- недоліки в організації і проведенні навчальної та виховної роботи;
- незабезпечення акредитаційних вимог до якості навчання;
- наявність зауважень до проведення занять, виховних заходів;
- відмова від участі в підвищенні своєї кваліфікації без поважної причини;
- недбале ведення навчально-звітної документації.

4.11.4. Понижуючі критерії, пов'язані з порушенням трудової дисципліни:

4.11.5. Розмір премії зменшується у відсотках в залежності від тривалості втраченого робочого часу без поважних причин.

4.11.6. Премія не нараховується взагалі по причині:

- залишення робочого місця без поважних причин (прогул);
- поява на роботі в нетверезому стані;
- несвоєчасне та неналежне виконання своїх трудових обов'язків;
- порушення правил охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки.

4.11.7. Працівник, що одержав дисциплінарне стягнення (догану), може бути цілком позбавлений преміювання протягом року або на окремо визначений термін згідно наказу ректора.

4.11.8. Зниження розміру премії або позбавлення її повністю оформлюється наказом по університету за той розрахунковий період, в якому було допущено порушення, із зазначенням конкретних обставин, які спричинили депреміювання.

## **5. Порядок призначення й виплати матеріальної допомоги**

5.1. При наданні щорічної відпустки ректору університету виплачується матеріальна допомога на оздоровлення на підставі контракту Міністерства освіти і науки України у розмірі посадового окладу.

5.2. Педагогічним, науково-педагогічним працівникам та бібліотекарям при наданні щорічної відпустки, на підставі наказу ректора, виплачується матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).

5.3. Ректор має право, за наявності економії коштів загального та спеціального фонду в межах фонду оплати праці, затвердженого кошторисом, надавати працівникам університету матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у сумі не більше, ніж один посадовий оклад на рік та матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань.

5.4. Надання педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати) за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків передбачено окремим положенням.

## **6. Прикінцеві положення**

6.1. Премії (місячні, квартальні), крім одноразових, виплачуються працівникам не пізніше виплати заробітної плати за другу половину місяця наступного за місяцем, кварталом за який нараховується премія. Премії, що призначаються за результатами роботи за грудень, виплачуються разом із заробітною платою за другу половину грудня.

6.2. В залежності від економічного стану університету Положення може припинити свою дію до закінчення календарного року згідно з наказом.

6.3. Зміни й доповнення до Положення вносяться у встановленому порядку (в місячний термін), у разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на його реалізацію у діяльності університету за узгодженням адміністрації і профспілкового комітету університету та затверджуються наказом ректора.

6.4. Норми, що не визначені в даному Положенні, регулюються на підставі чинного законодавства України.

6.5. Контроль за виконанням цього Положення покладається на головного бухгалтера та начальника відділу кадрів.

6.6. З моменту введення в дію цього Положення всі попередні нормативні документи, що регламентують нарахування і виплату премій і матеріальної допомоги працівникам Університету, вважаються такими, що втратили чинність.

**Ректору Тернопільського  
національного педагогічного  
університету  
імені Володимира Гнатюка  
Богдану БУЯКУ**

**ДОПОВІДНА ЗАПИСКА**

Прошу розглянути питання щодо преміювання працівників  
(кафедри, служби, відділу)\_\_\_\_\_

за (обґрунтування)\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**Керівник підрозділу**

\_\_\_\_\_  
**(підпис)**

**Дата**

**Погоджено:**  
**Проректор (за відповідним напрямком діяльності)**

\_\_\_\_\_  
**(підпис)**