


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Затверджую
Ректор
Національного університету
«Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»


В.О. Онищенко
« 05 » червня 2020 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання та встановлення надбавок і доплат
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Схвалено
Вченою радою університету
протокол № 16 від «05» червня 2020 р.

Полтава 2020

1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблене на підставі Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 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 вересня 2005 №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ», Листа Міністерства освіти і науки України від 17 березня «Про умови та оплату праці працівників закладів освіти і науки в умовах карантину», Статуту університету, Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» та інших нормативно-правових актів.

Дія Положення поширюється на працівників Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (далі – Університет).

1.2. Преміювання працівників університету та виплата надбавок проводиться в межах фонду оплати праці.

2. Преміювання працівників Університету. Показники та умови преміювання

2.1. Преміювання працівників Університету проводиться з метою їх матеріального заохочення до більш ефективного і чіткого виконання ними своїх службових обов'язків, ініціативного і творчого ставлення до праці, досягнення високих кінцевих результатів у роботі.

2.2. Премії працівникам нараховуються і виплачуються:

- за зразкове виконання службових обов'язків, доручень ректора та виконання завдань Міністерства освіти і науки України;
- за результатами присвоєння ступеню кандидата чи доктора наук;
- за результатами виконання робіт по договорам підряду;
- за результатами виконання планів робіт за календарний рік науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу Університету, які пропрацювали в Університеті весь календарний рік;
- нагоди державних та професійних свят;
- з нагоди ювілейних дат працівників;
- при нагородженні працівника Почесними грамотами Міністерства освіти і науки України, інших органів законодавчої та виконавчої влади або Університету.

2.3. Працівники Університету преміюються відповідно до досягнень у роботі за:

- своєчасне та якісне виконання працівником умов контракту, посадових обов'язків, заходів, передбачених планами робіт Університету, факультетів, кафедр та структурних підрозділів;
- проявлення творчої ініціативи, новизни ідей у рішенні навчально-виробничих та інших завдань Університету;
- якісне виконання позапланових та особливо важливих робіт в установленій термін;
- впровадження нових методів роботи;
- видання підручників, посібників, монографій, публікацій, статей;
- результативну роботу з розвитку творчих здібностей і нахилів студентів;
- високу виконавську дисципліну (якісне та в установленій термін виконання окремих доручень ректора, директорів, деканів, завідуючих кафедр, керівників відділів, як самостійно, так і при участі в колективному виконанні цих доручень).

2.4. Премія з нагоди державних та професійних свят, виробничих досягнень та тривалої, бездоганної праці в колективі (25, 35, 45 років), до пам'ятних дат, історичних подій, ювілеїв Університету (50-річчя та через кожні 25 років, 90-річчя), ювілеїв вшанування видатних людей у день 50-річчя та через кожні 5 років виплачується працівникам, які сумлінно та відповідально ставляться до виконання своїх посадових обов'язків.

2.5. Премія не виплачується працівникам:

- протягом строку дії дисциплінарного стягнення;
- які мають низькі показники у виконанні функціональних обов'язків.

2.6. Ректору надається право позбавляти премії повністю або частково у разі порушення трудової, виробничої дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.7. Підстави щодо позбавлення або зменшення розміру премії конкретного працівника зазначаються в наказі про преміювання відповідно до службової записки керівника структурного підрозділу із зазначенням причини та розмір де преміювання, узгодженого з відповідним проректором Університету.

2.8. Розмір премії залежить від особистого вкладу в загальні результати роботи.

2.8.1. Пропозиції щодо розміру премії спеціалістів структурних підрозділів вносяться керівниками структурних підрозділів та/або проректорами університету за підпорядкованістю.

2.8.2. Преміювання ректора університету здійснюється за погодженням Міністерства освіти і науки України в межах наявних коштів на оплату праці.

2.8.3. Розмір премії кожному працівнику визначається ректором залежно від специфіки та значимості виконуваної роботи та особистого трудового вкладу працівника в кінцевий результат діяльності підрозділу та в загальні результати роботи Університету.

2.9. Преміювання з нагоди ювілейних дат, професійних та державних свят, а також у разі нагородження почесною грамотою, працівникам здійснюється в межах фонду оплати праці. Ювіляри нагороджуються

грошовою премією в розмірі, визначеному наказом ректора (залежно від дати ювілею та особистого вкладу ювіляра в діяльність Університету).

2.10. Премії виплачуються в межах та за рахунок економії фонду оплати праці, за умови забезпечення в повному обсязі бюджетними коштами обов'язкових виплат із заробітної плати, інших соціальних виплат, стипендії та енергоносіїв.

2.11. Премії працівникам виплачуються на підставі наказу ректора університету.

3. Встановлення та зняття надбавок працівникам Університету

3.1. Встановлення надбавок працівникам науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу Університету проводиться за рахунок фонду оплати праці в межах коштів, визначених кошторисом та затвердженим Міністерством освіти і науки України на відповідний рік у розмірах, визначених чинними нормативно-правовими актами України та на підставі наказів ректора університету.

3.2. З метою підвищення ефективності праці працівників Університету визначаються такі надбавки до посадових окладів:

- за складність і напруженість в роботі;
- за високі досягнення в роботі;
- за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання).

3.3. Елементами складності і напруженості в роботі можуть бути для **науково-педагогічних працівників:**

- підвищення педагогічної майстерності;
- якісне виконання планових і окремих завдань ректорату та вченої ради;
- впровадження нових технологій навчання;
- високі результати кураторської роботи;
- активна участь та високі результати у виховній, громадській, науковій та міжнародній роботі;
- активна участь і високі результати в удосконаленні навчально-лабораторної бази та ін.

Для навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу:

- зразкове виконання службових обов'язків;
- відсутність порушень виробничої дисципліни, розпорядку дня;
- високі результати у створенні та вдосконаленні навчально-лабораторної бази, економія енергоресурсів;
- відсутність аварій і матеріальних збитків;
- повне забезпечення навчального процесу обладнанням, технікою, матеріалами;
- зразковий санітарно-технічний стан приміщень, лабораторій, навчальних корпусів та гуртожитків;
- безаварійна експлуатація матеріально-технічних засобів навчання;

- повне і якісне забезпечення життєдіяльності підрозділів Університету.

3.4. Складовими високими досягнень у праці можуть бути для **науково-педагогічних і наукових працівників:**

- виконання й перевиконання плану госпдоговірних робіт;
- високі результати в науково-дослідницькій роботі;
- високі результати в організації науково-дослідницької роботи студентів;
- високі результати у винахідницькій і раціоналізаторській роботі;
- досягнення у міжнародній, навчальній та виховній роботі зі студентами;
- повне і якісне методичне забезпечення всіх дисциплін навчального плану;
- значний внесок у підняття престижу університету;
- активна участь у розвитку навчально-лабораторної бази та ін.

для навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу:

- участь і високі результати у винахідницькій та раціоналізаторській роботі;
- втілення передових технологій у роботі;
- безаварійна та економна експлуатація обладнання;
- запровадження ефективних методів у роботі;
- впровадження ефективних методів керівництва підрозділами;
- підвищення результатів роботи від організації праці тощо.

3.5. Для організації роботи з визначення ефективності роботи працівників Університету і визначення відповідних надбавок до їх посадових окладів наказом ректора створюється комісія по розгляду питань пов'язаних з призначенням, переглядом та зняттям надбавок і доплат до посадових окладів, до складу якої під головуванням ректора входять: проректор з науково-педагогічної роботи та економічного розвитку; проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи; проректор з наукової та міжнародної роботи; головний бухгалтер відділу бухгалтерського обліку і звітності та економіки, фінансування; директор Департаменту правової та кадрової роботи; начальник відділу кадрів Департаменту правової та кадрової роботи; керівник юридичного відділу Департаменту правової та кадрової роботи; уповноважений з антикорупційної діяльності; голова студентського парламенту; голова профспілкового комітету студентів та аспірантів.

Підставою для призначення надбавок є обгрунтоване подання проректора, декана, завідувача кафедри, керівника структурного підрозділу (відділу, служби), погоджене із профспілковим комітетом працівників університету та рішення комісії з призначення надбавок. Термін дії надбавки в межах календарного року, на який затверджено кошторис на утримання університету, визначається наказом ректора. Розміри надбавок встановлюються за результатами роботи за кожен попередній рік.

3.6. У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни та відсутності економії фонду оплати праці зазначені надбавки скасовуються або зменшуються.

3.7. Підставою позбавлення надбавок є наказ ректора, який видається на основі доповідної записки керівників відповідних структурних підрозділів при невиконанні вимог пунктів 3.2, 3.3 та 3.4 цього Положення.

3.8. Надбавки за високі досягнення в роботі, за складність та напруженість, за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання) встановлюються та виплачуються за умови забезпечення в повному обсязі бюджетними коштами обов'язкових виплат із заробітної плати, інших соціальних виплат, стипендії та енергоносіїв.

4. Встановлення та зняття доплат працівникам Університету

4.1. Встановлення доплат працівникам науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу Університету проводиться за рахунок фонду оплати праці в межах коштів, визначених кошторисом та затвердженим Міністерством освіти і науки України на відповідний рік у розмірах, визначених чинними нормативно-правовими актами України та на підставі наказів по Університету.

4.2. Доплати до посадових окладів працівникам науково-педагогічного, навчально-допоміжного, адміністративно-управлінського та обслуговуючого персоналу Університету нараховуються і виплачуються відповідно до пункту 4 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»:

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників в розмірі до 50%;
- за суміщення професій (посад) в розмірі до 50%;
- заступнику декана в розмірі – 30%;
- за збільшення обсягу виконуваних робіт в розмірі до 50%;
- за вчене звання: професора в розмірі до 33%; доцента, старшого наукового співробітника в розмірі до 25%;
- за науковий ступінь: доктора наук в розмірі до 25%; кандидата наук в розмірі до 15%;
- за ненормований робочий день в розмірі 25%;
- за виконання роботи у нічний час за кожну годину роботи з 10-ї години до 6-ї години ранку в розмірі 35%;
- за прибирання туалету в розмірі 10%.

Також встановлюються такі надбавки:

- за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 %, "заслужений" - 20 % посадового окладу (ставки заробітної плати);

- за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20%, "майстер спорту міжнародного класу" - 15 %, "майстер спорту" - 10 % окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їхня діяльність за профілем збігається з наявним почесним або

спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором університету.

- за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10%, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15%, двох і більше мов - 25 % посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом.

4.3. Підставою щодо позбавлення доплат є наказ ректора, який видається на підставі доповідної записки керівників структурних підрозділів.

Директор Департаменту
правової та кадрової роботи



Віталія БАРАНОВА

ПОГОДЖЕНО:

Проректор
з науково-педагогічної роботи
та розвитку інфраструктури



Анатолій МАРТИНЕНКО

Проректор
з науково-педагогічної роботи та
економічного розвитку



Олена ФІЛОНІЧ

Проректор з наукової та
міжнародної роботи



Світлана СІВІЦЬКА

Керівник юридичної служби



Олександр ЛУК'ЯНЕНКО

Начальник відділу кадрів

Алла МИРОНОВА

Голова профспілкового комітету
працівників університету



Василь САЖКО