

ПОЛОЖЕННЯ

про встановлення надбавок, доплат, премій працівникам Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

(нова редакція)

1. Загальні положення

1.1. Положення про встановлення надбавок, доплат, премій працівникам Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, далі Положення, розроблено відповідно до КЗпП України, Законів України «Про оплату праці», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково технічну діяльність», Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів, організацій окремих галузей бюджетної сфери» та наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.05 р. № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ».

1.2. Положення запроваджується з метою підвищення мотивації науково-педагогічних і педагогічних працівників, керівників і фахівців, інших працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (далі Університет) для заохочення й стимулювання їх до ініціативного та творчого вирішення поставлених завдань, високопрофесійного виконання працівниками службових обов'язків, зміцнення трудової та виконавчої дисципліни.

2. Преміювання працівників

2.1. Дія Положення поширюється на всіх працівників Університету, зокрема й тих, хто працює за сумісництвом.

2.2. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати університету на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами державного бюджету, яка може утворюватись за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо, в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників Університету;

- кошти спеціального фонду державного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

2.3. Норми цього Положення реалізуються Університетом тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається утворення кредиторської заборгованості з оплати праці.

2.1. Розміри та порядок преміювання

2.1.1. Преміювання працівників здійснюється відповідно до наказу ректора Університету за погодженням з профспілковим комітетом.

2.1.2. Розмір премії може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в грошовому виразі, що визначається від фактичної економії фонду заробітної плати за попередній період, за поданням керівника відповідного структурного підрозділу.

2.1.3. Премії, що виплачуються одному працівнику, максимальними розмірами не обмежуються, якщо інше не передбачено чинним законодавством.

2.1.4. Преміювання ректора Університету здійснюється відповідно до умов контракту, укладеного з Міністерством освіти і науки України та за погодженням з вказаним Міністерством.

2.1.5. Премії виплачуються за фактично відпрацьований час.

2.1.6. Науково-педагогічним, педагогічним та іншим працівникам Університету, яким виповнилося 50, 55, 60, 65, 70 і більше ювілейних років і які пропрацювали в Університеті не менше 5 років, на підставі подання керівника структурного підрозділу за основним місцем роботи, виплачується премія у розмірі одного посадового окладу за багаторічну сумлінну працю, значний вклад в розвиток Університету за рахунок коштів спеціального фонду.

2.1.7. Штатним працівникам Університету виплачується премія у розмірі до 50 % від посадового окладу до професійних і державних свят при наявності фінансових можливостей.

2.1.8. Головними критеріями оцінки праці науково-педагогічних та педагогічних працівників при преміюванні є:

✓ - високі показники у навчальній, науковій, виховній роботі та винахідницькій діяльності з отриманням ліцензій і патентів;

- опублікування статей у виданнях, що індексуються у наукометричних базах Scopus, Web of Science;

- організація навчальних, наукових конференцій, олімпіад, культурно-масових та спортивних заходів на загальнодержавному та міжнародному рівні;

- переможцям конкурсу за кращий підручник, навчальний посібник, монографію;

- підготовка переможців наукових, творчих та спортивних конкурсів на загальнодержавному та міжнародному рівні;

- підготовка та успішне проведення ліцензійної та акредитаційної експертизи спеціальностей;

- проведення інших заходів, які поліпшують процес навчальної, наукової, виховної,

міжнародної діяльності, практичної підготовки студентів, аспірантів, докторантів;

М - активна участь у профорієнтаційній роботі з абітурієнтами, робота у приймальній комісії;

- сумлінна праця та зразкове виконання посадових обов'язків;

- інші показники зразкового та сумлінного виконання посадових обов'язків та інших доручень.

2.1.9. Головними критеріями оцінки праці інших працівників при преміюванні є:

- бездоганне виконання службових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, професійна сумлінна праця, якість роботи;

- своєчасне і якісне виконання доручень, наказів, розпоряджень керівництва;

- безумовне виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, висока виконавча дисципліна;

- стабільна багаторічна праця;

- ініціативність у діяльності та результативність у роботі;

- своєчасне та якісне подання звіту з наукової та науково-технічної діяльності, фінансової звітності за відповідні календарні періоди та іншої звітної документації;

- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;

- за якість і своєчасність підготовки навчальних приміщень, гуртожитків до навчального року, зимового періоду;

- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.1.10. Додатковими критеріями преміювання всіх категорій працівників є:

- якісне виконання додаткових робіт, не передбачених посадовою інструкцією;

- за захист дисертації на здобуття наукового ступеню доктора наук, кандидата наук (доктора філософії);

- за якісні показники навчально-методичної, наукової, соціально-гуманітарної, організаційної та фінансово-господарської діяльності за місяць, квартал, півріччя, рік з урахуванням особистого внеску працівників у загальні результати роботи Університету;

- високі основні результати роботи, виконання особливо важливих доручень, дострокове і якісне виконання окремих завдань.

2.1.11. Науково-педагогічним та іншим працівникам, які захистили дисертацію на здобуття наукового ступеню доктора наук, кандидата наук (доктора філософії), виплачується премія в розмірі одного посадового окладу.

2.1.12. Науково-педагогічним та іншим працівникам Університету, які опублікували статтю у виданнях, що індексується у наукометричних базах Scopus, Web of Science,

виплачується премія в розмірі 25% посадового окладу кожному співавтору за одну статтю.

2.1.13. Працівникам Університету, які підготували матеріали для проведення ліцензування спеціальностей та акредитації освітніх програм, виплачується премія в розмірі, що не перевищує 50% посадового окладу.

2.1.14. Науково-педагогічним та іншим працівникам Університету, які отримали ліцензію, патент на корисну модель, винахід, виплачується премія за один патент в розмірі 25% посадового окладу кожному автору.

2.1.15. Працівникам Університету, які підготували матеріали для одержання гранту, виплачується премія в розмірі 50% посадового окладу, при умові отримання гранту.

2.1.16. Преміювання працівників може здійснюватись щомісяця, щокварталу, щопівроку або за підсумками року.

2.1.17. Бухгалтерською службою Університету виплата премій здійснюється на підставі наказів ректора Університету, як правило, у термін виплати заробітної плати за другу половину місяця, визначений Колективним договором.

2.2. Позбавлення премії

2.2.1. Працівник позбавляється премії за:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;

- порушення виконавчої дисципліни (запізнення на роботу чи передчасне залишення свого робочого місця, порушення термінів виконання доручень та завдань, неякісного їх виконання);

- недотримання трудової дисципліни (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушення встановленого режиму роботи) та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку;

- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії;

- у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

2.2.2. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії строком на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не буде застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом ректора Університету достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

3. Виплата доплат і надбавок

3.1. Доплати встановлюються у розмірі до **50 відсотків посадового окладу** (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- 1) за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- 2) за суміщення професій (посад);
- 3) за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- 4) за шкідливі умови праці в розмірах, визначених відповідно до висновку комісії з атестації робочих місць за умовами праці;
- 5) за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів – у розмірі 10 % посадового (місячного) окладу;
- 6) за ненормований робочий день у розмірі 25% тарифної ставки за відпрацьований час;
- 7) за роботу в нічний час, у розмірі 35 % годинної тарифної ставки (посадового окладу), якщо вищий розмір не визначено законодавством, за кожен годину роботи з 10 години вечора до 6 години ранку.

8) за вчене звання:

професора – у граничному розмірі 33 відсотки посадового окладу (ставки заробітної плати);

доцента, старшого наукового співробітника – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

9) за науковий ступінь;

доктора наук – у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

кандидата наук – у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

Доплати за вчене звання та науковий ступінь встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним вченим званням, науковим ступенем. За наявності у зазначених працівників двох або більше вчених звань, наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) вченим званням, науковим ступенем. Відповідність вченого звання та наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається ректором Університету.

10) за завідування кафедрою особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків від посадового окладу, але не більше окладу завідуючого кафедрою (професора), відповідно до п.7 Наказу Міністерства освіти України від 02.04.1993 р. N 90 «Про

затвердження Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів».

Зазначені види доплат встановлюються ректором Університету за поданням керівників структурних підрозділів.

3.2. Надбавки встановлюються у розмірі до **50 відсотків посадового окладу** (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

1) вислугу років науковим, науково-педагогічним, педагогічним працівникам, згідно з чинним законодавством: понад 3 роки – 10 відсотків; понад 10 років – 20 відсотків; понад 20 років – 30 відсотків посадового окладу;

2) за високі досягнення у праці;

3) за особливі умови праці працівникам бібліотеки до 50%;

4) за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

5) за складність і напруженість у роботі;

6) почесні звання «заслужений» України, СРСР – 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

7) за спортивні звання «заслужений тренер», «заслужений майстер спорту» – у розмірі 20 відсотків, «майстер спорту міжнародного класу» – 15 відсотків, «майстер спорту» – 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

3.3. 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.

Згідно чинного законодавства граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 % посадового окладу.

3.4. Надбавки встановлюються на квартал за поданням керівників структурних підрозділів та розглядаються на засіданні комісії з упорядкування умов праці працівників університету. За підсумками розгляду поданих керівниками службових записок про встановлення надбавок, комісія подає пропозиції на розгляд ректору.

4. Прикінцеві положення

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

4.2. Зміни та доповнення до даного Положення вносяться у порядку, встановленому чинним законодавством.

4.3. Спiрнi питання щодо премiювання розглядаються у порядку, передбаченому нормами дiючого законодавства.

ПОГОДЖЕНО:

Головний бухгалтер

О.В. Ареп'єва

Голова профкому

В.І. Хитрук

Юрисконсульт

В.О. Салогор

Ректор
Уманського державного
педагогічного
університету імені Павла Тичини

проф. Безлюдний О.І.

Голова профкому
Уманського державного
педагогічного університету
імені Павла Тичини

доц. Хитрук В.І.

